



2021
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
CABINETS D'AVOCATS



Ompl



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

Acteurs économiques de proximité incontournables, les entreprises libérales représentent 1 430 804 (28,6 %) des entreprises du secteur marchand, emploient 1 448 740 salariés et contribuent à près de 11 % de la valeur ajoutée nationale.

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent 100 341 entreprises et 459 600 salariés.

Leur secteur d'activité – santé, droit, cadre de vie-technique –, leur taille – plus du tiers emploie moins de 10 salariés – et leur implantation sur l'ensemble du territoire en font des acteurs de proximité, essentiels au développement local et au maintien du lien social.

Face à un environnement socio-économique en mutation (évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires) qui impacte fortement leurs activités, leurs emplois, leurs compétences individuelles et collectives et leurs qualifications, il devient incontournable de disposer d'informations robustes et fiables sur les évolutions en cours afin de les décoder et d'en anticiper les effets tant au niveau national que territorial.

À cette fin, les baromètres de l'OMPL mettent à disposition de tous les acteurs des informations saillantes sur les 11 branches professionnelles de son périmètre, leurs entreprises et leurs salariés.

Ils ont pour ambition de contribuer à la réflexion, notamment des partenaires sociaux, pour la définition des politiques emploi-formation, à l'identification de leurs spécificités au niveau de chaque territoire et à l'objectivation de leur concours au développement de l'économie locale.

Jacques NINEY
Président

Roger HALEGOUET
Vice-président



L'OMPL, UN LEVIER D'ACTION PARITAIRE ET MULTI-BRANCHES

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL) est un outil opérationnel créé en 2005 à l'initiative des partenaires sociaux pour identifier et analyser les problématiques communes et spécifiques aux 11 branches de son périmètre.

Secteur cadre de vie technique

- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'experts en automobiles

Secteur juridique

- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Études d'huissiers de justice

Secteur santé

- Cabinets dentaires
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers
- Cabinets médicaux
- Pharmacie d'officine
- Cliniques vétérinaires

Ces 11 branches sont toutes adhérentes à une convention collective et cotisent à l'OPCO-EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité).

Suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le périmètre de l'OMPL compte 11 branches professionnelles car les entreprises d'économistes de la construction et les entreprises de géomètres adhèrent à un autre OPCO et ne font plus partie du champ de l'OMPL.

Depuis 2005 plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques
- 20 études prospectives
- 24 études thématiques
 - Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
 - Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
 - Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes de la construction (2011), entreprises de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
 - Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
 - Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013), cliniques vétérinaires
 - Expertise automobile en Europe (2014)
 - Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
 - Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
 - Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)



- Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- Bac professionnel dans les entreprises de géomètres (2019)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019), cabinets dentaires (2022)
- Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- L'équipe dentaire en Europe (2021).

• 14 études transverses

- Chômage des salariés (2013)
- Qualité de l'emploi (2013)
- L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés? (2013)
- Qualité de vie au travail (2014, 2017)
- Entreprises libérales et territoires (2013, 2019)
- Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- Apprentissages informels (2019)
- Cartographie des mobilités (2020)
- OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- Entreprises libérales après la crise (2022)
- Métiers en tension (en cours)
- Formations en alternance (en cours).

• 28 baromètres annuels

- Ompl
- secteurs (3)
- régions (13)
- branches (11)

Les études pilotées par l'OMPL reposent sur la capitalisation et l'analyse de données statistiques, d'enquêtes et d'entretiens auprès de personnes ressources, d'employeurs et de salariés.

Ses travaux constituent une source d'information majeure pour les CPNE-FP dans le cadre de la définition de leur politique emploi-formation.

Toutes les études de l'OMPL sont téléchargeables sur son site : www.ompl.fr



SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

Le baromètre mobilise plusieurs sources de données au 31/12 de l'année prise en compte :

- **les données relatives aux entreprises** sont construites à partir de la base adhérents de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches du périmètre actuel de l'Observatoire. À partir de 2020, suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », 2 branches du secteur cadre de vie-technique (entreprises d'économistes de la construction et entreprises de géomètres) ne font plus partie du champ de l'OMPL et adhèrent à un autre OPCO. Cette modification du périmètre de l'OMPL est intégrée, à partir de 2021, dans les trois fiches entreprises.
- **les données relatives aux salariés** proviennent de deux sources :
 - la DADS, au 1/12^e jusqu'en 2013 et la DADS complète à partir de 2014. Les données relatives aux salariés du baromètre 2021, qui s'appuient sur les données de la DADS 2018, prennent encore en compte les 13 branches du périmètre antérieur de l'OMPL car celui-ci n'avait pas encore été modifié;
 - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle. Cette fiche étant issue de la base de données formation 2020 de l'OPCO EP, elle prend uniquement en compte les 11 branches du nouveau périmètre de l'OMPL.

À dater de 2022, toutes les fiches seront calées sur le nouveau périmètre de l'OMPL regroupant 11 branches.

DÉFINITIONS

Bénéfice : résultat de l'entreprise hors résultats exceptionnels avant prélèvement de l'impôt sur les sociétés et de la participation des salariés

Catégorie sociale : la catégorie sociale « cadres et professions intellectuelles supérieures » telle que définie par l'Insee est plus large que les seuls « cadres » au sens statutaire. Elle comprend également des professions qui requièrent des connaissances très approfondies sans pour autant bénéficier du statut de cadres.

L'appellation « professions intermédiaires » regroupe des individus qui occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution (ouvriers ou employés). Elle comprend les techniciens, agents de maîtrise, infirmières, dessinateurs, préparateurs en pharmacie...

Dans le contexte des branches des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs...

Entreprise employeuse : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements. Elle relève du champ de l'OMPL et cotise à l'OPCO EP.

Entreprise individuelle (EI) : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

Établissement : unité de production géographiquement individualisée mais juridiquement dépendante de l'entreprise.

Excédent brut d'exploitation (EBE) : montant de la trésorerie potentielle issue de l'activité principale de l'entreprise après paiement des salaires, des charges sociales, des prélèvements fiscaux et assimilés.



Salaires et cotisations : rémunérations, indemnités et primes versées aux salariés de l'entreprise augmentées des charges sociales. Cet indicateur intègre la rémunération et les cotisations sociales des dirigeants de sociétés salariés par leur entreprise.

Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.

Valeur ajoutée (VA) : valeur économique générée par l'entreprise dans le cadre de son activité.

• Types de métier

Les types de métiers sont déterminés par agrégation de professions répertoriées dans la PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE, seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2018 sont retenues :

- **exercice total du métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (avocats, architecte, dentiste, expert en automobile, pharmacien adjoint, vétérinaire, ...);
- **exercice partiel du métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (conducteur de travaux, clerc, dessinateurs en bâtiments, infirmier, juriste, préparateur en pharmacie, technicien de laboratoire, ...);
- **soutien au métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité (assistants dentaires, assistants juridiques, auxiliaires vétérinaires, ...);
- **soutien à l'entreprise**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité de l'entreprise (chargés des ressources humaines, comptables, standardistes, secrétaires, ...).

• Domaines de compétences

Les formations sont classifiées par domaine de compétences à partir du fichier formations de l'OPCO-EP :

- **activité de l'entreprise**, formations relatives au cœur d'activité de l'entreprise ;
- **autre**, formations permettant un repositionnement professionnel (bilan de compétences), sur un métier non lié à l'entreprise, ou ne pouvant être classées dans les autres domaines de compétences ;
- **développement professionnel/personnel**, formations permettant de mieux gérer les situations (gestion des conflits, gestion du stress, accueil, communication) et de développer des compétences périphériques à l'entreprise (sauveteur secourisme du travail, tuteur, ...);
- **informatique/numérique**, formations aux outils bureautiques, aux logiciels professionnels, aux réseaux sociaux, ... ;
- **gestion de l'entreprise**, formations liées aux activités de gestion des ressources humaines, gestion financière et comptable, qualité et normes, activités administratives... ;
- **langues**, toutes les formations linguistiques.



MÉTHODES

• Rotation des entreprises

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entreprises entrées dans le champ au cours de l'année}}{\text{Nombre d'entreprises dans le champ au début de l'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre d'entreprises sorties du champ au cours de l'année}}{\text{Nombre d'entreprises dans le champ au début de l'année}}$$

$$\text{Taux de rotation} = \frac{\text{Taux d'entrée} + \text{Taux de sortie}}{2}$$

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

• Mobilité des salariés

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre de salariés entrés dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de salariés sortis dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$

$$\text{Turnover annuel} = \frac{\text{Taux d'entrée} + \text{Taux de sortie}}{2}$$

Cet indicateur donne une évaluation du rythme de renouvellement des salariés.

• Rémunérations

La DADS « salariés » donne la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté...). La rémunération est exprimée annuellement.

Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.

Un indice, permettant de comparer les rémunérations femmes/hommes, a été calculé.

$$\text{Indice F/H} = \frac{\text{Rémunération Femmes} \times 100}{\text{Rémunération Hommes}}$$

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice F/H = 74,3 % signifie que la rémunération médiane des femmes correspond à 74,3 % de celle des hommes.

Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de l'index de l'égalité professionnelle. Créé par la loi Avenir professionnel de septembre 2018, cet index est à publication obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et intègre d'autres indicateurs que la rémunération.

• Taux de chômage annuel

$$\text{Taux de chômage global annuel} = \frac{\text{Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année}}{\text{Nombre total de salariés}}$$

Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi ou à celle de l'Insee.

Baromètre Emploi-Formation

CABINETS D'AVOCATS

La partie « entreprises » du baromètre de l'OMPL présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises.

Celle-ci est construite à partir de la base « adhérents » de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches du périmètre actuel de l'OMPL.

Entreprises

Démographie des entreprises libérales	08
Caractéristiques des entreprises libérales	11
Économie des entreprises	14



PROGRESSION DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à s'accroître (+ 1,5 %). La valeur assez importante du taux de rotation (17,1 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

Entreprises employeuses en 2020¹

Entreprises employeuses	11 348	13 634	100 341
Évolution 2019-2020 (%)	1,5	- 0,2	- 3,0
Taux d'entrée (%)	17,8	16,6	14,1
Taux de sortie (%)	16,3	16,8	17,1
Taux de rotation (%)	17,1	16,7	15,6

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

Champ : territoire métropolitain.



Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL sur la période 2009-2020. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

Taux d'entrée : nombre d'entreprises nouvellement cotisantes à l'OPCO EP rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de sortie : nombre d'entreprises ne cotisant plus à OPCO EP rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de rotation : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses.

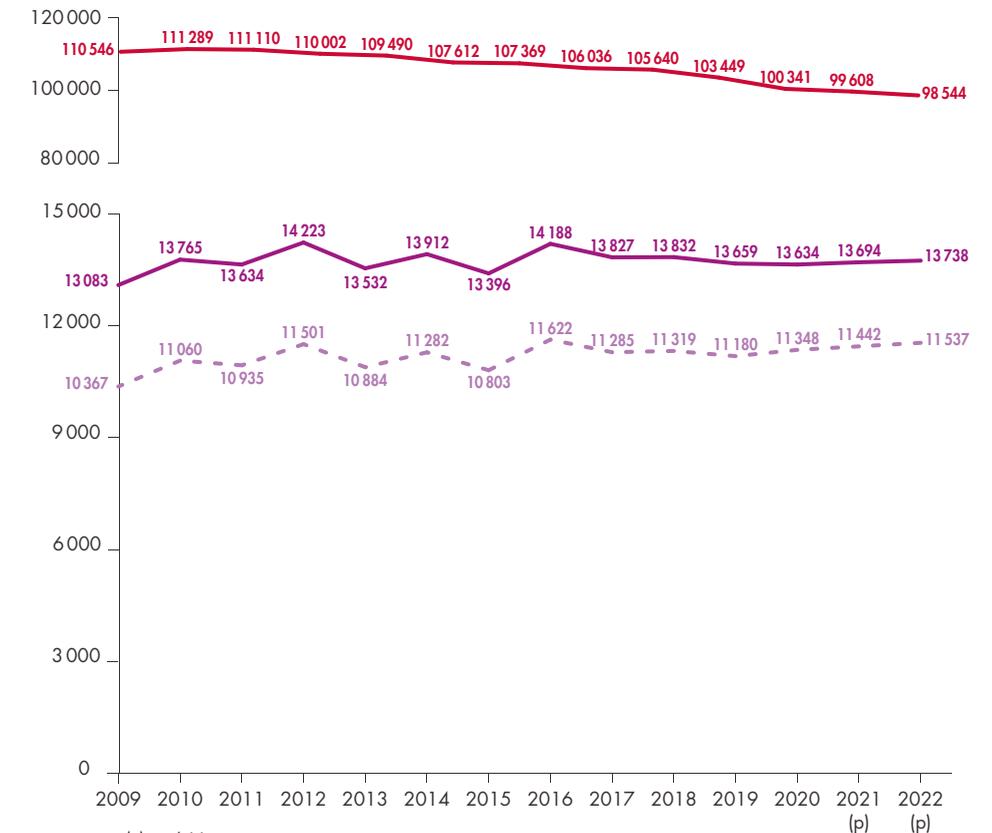
¹ : Depuis 2020, suite à la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le périmètre de l'OMPL est modifié. Il regroupe désormais 11 branches, toutes adhérentes à l'OPCO EP, au lieu de 13 précédemment.



PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a augmenté de 981 unités. La tendance a connu une inflexion en 2016.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



(p) : prévision
Champ : territoire métropolitain.

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.



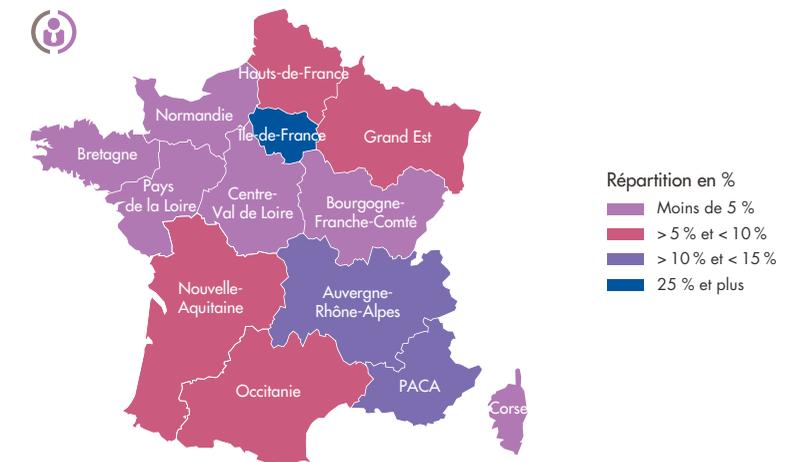
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont :

- l'Île-de-France (31,7 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,0 %) ;
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur (11,7 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,6 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)

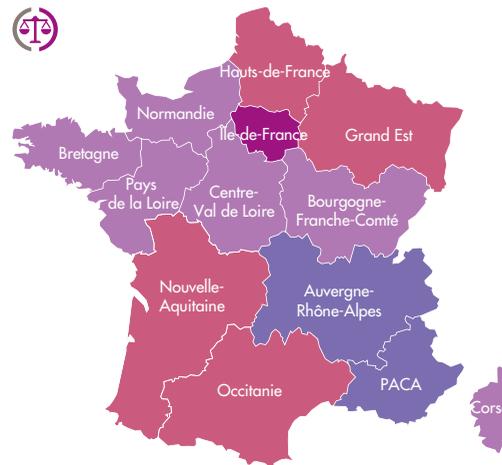


Secteur juridique

Branche professionnelle



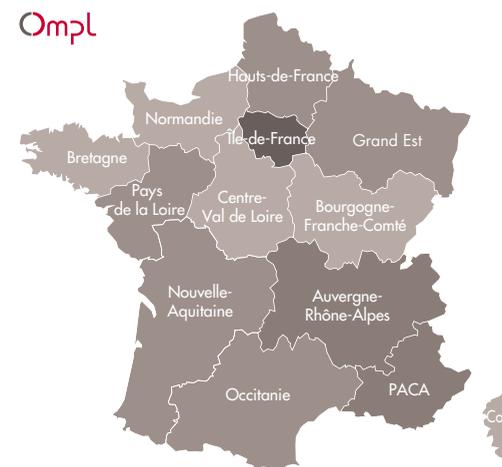
Cabinets d'avocats



Répartition en %

- Moins de 5 %
- 5 à 9 %
- 10 à 14 %
- 15 à 19 %

Ompl



Répartition en %

- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- > 15 % et < 20 %
- > 20 % et < 25 %

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

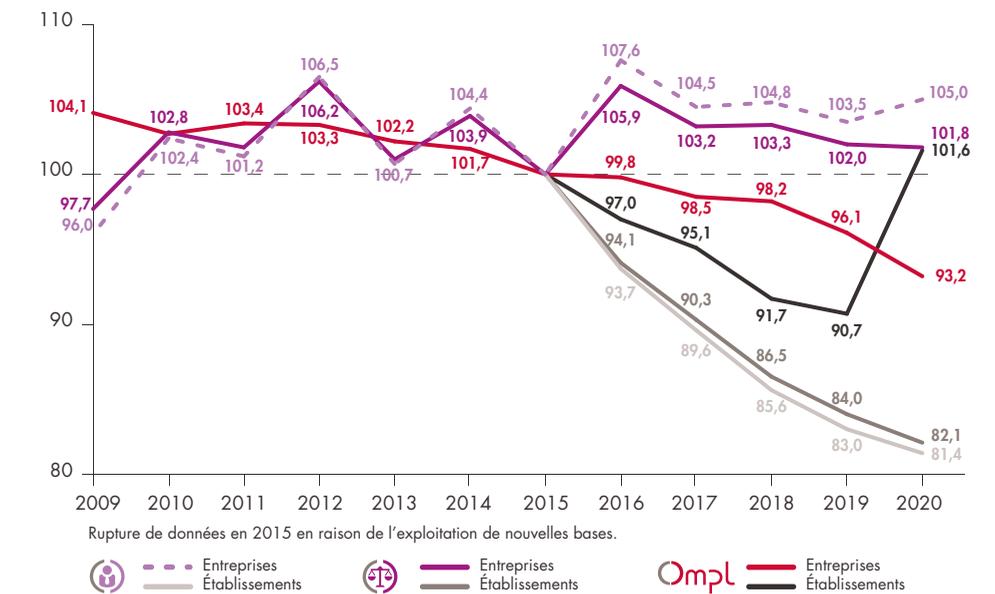


PLUS D'ENTREPRISES MAIS MOINS D'ÉTABLISSEMENTS

Depuis 2009, le stock d'entreprises a fortement augmenté. En revanche, selon les données disponibles, le stock d'établissements tend à décroître. Un mouvement de fusion des entreprises est à l'œuvre et leurs implantations géographiques sont moins nombreuses. Le tissu entrepreneurial devient moins dense.

Une rupture de série intervient en 2015 sur les données établissements. Avant cette date, les établissements du secteur juridique et des entreprises d'experts en automobile ne pouvaient pas être comptabilisés, l'année 2015 est donc prise en référence.

Entreprises et établissements employeurs Évolution annuelle, 2009-2020 (base 100 en 2015)



Données au 01/01. Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirene, 2015-2020.



- Entreprise** : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements.
- Entreprise employeuse** : entreprise du champ de l'OMPL sur la période 2009-2020. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.
- Entreprise individuelle (EI)** : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.
- Établissement** : unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise.
- Société commerciale et assimilée** : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Cabinets d'avocats



TRÈS PETITE TAILLE D'ENTREPRISES

Plus de la moitié des entreprises génère un à deux emplois en équivalent temps plein (ETP). Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés tendent à être surreprésentées (+ 4 points).

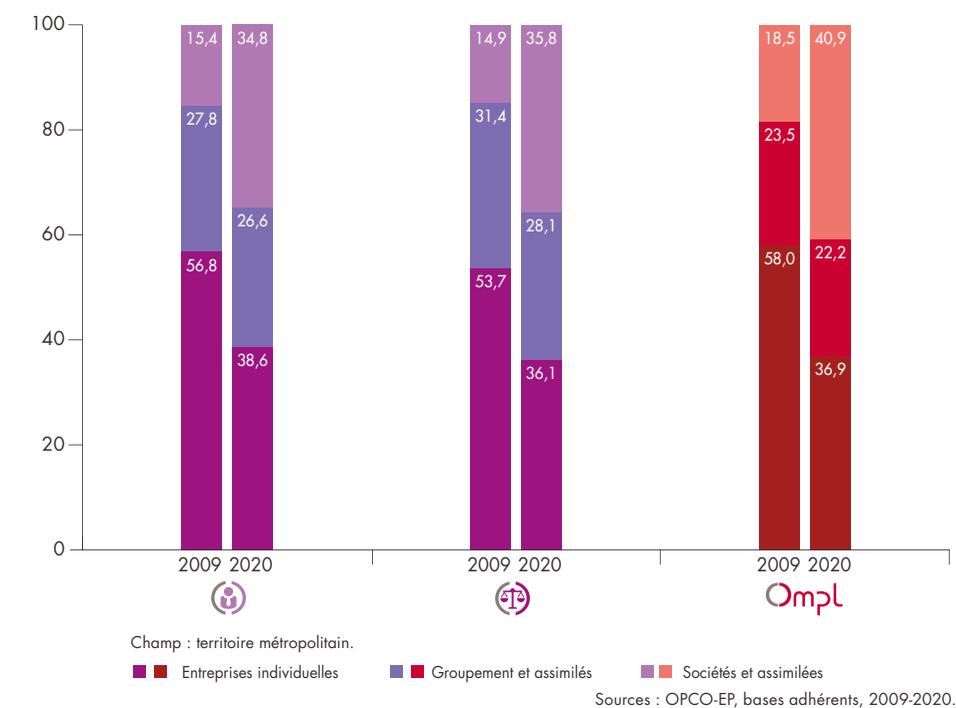
Répartition des entreprises employeuses par taille (nombre d'emplois ETP, %)



NETTE DÉSAFFECTIION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les entreprises individuelles (38,6 %) sont la forme d'entreprise la plus fréquente au sein de la branche. Cette configuration traditionnelle est néanmoins remise en question par l'accroissement de la part des sociétés (+ 19,4 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.

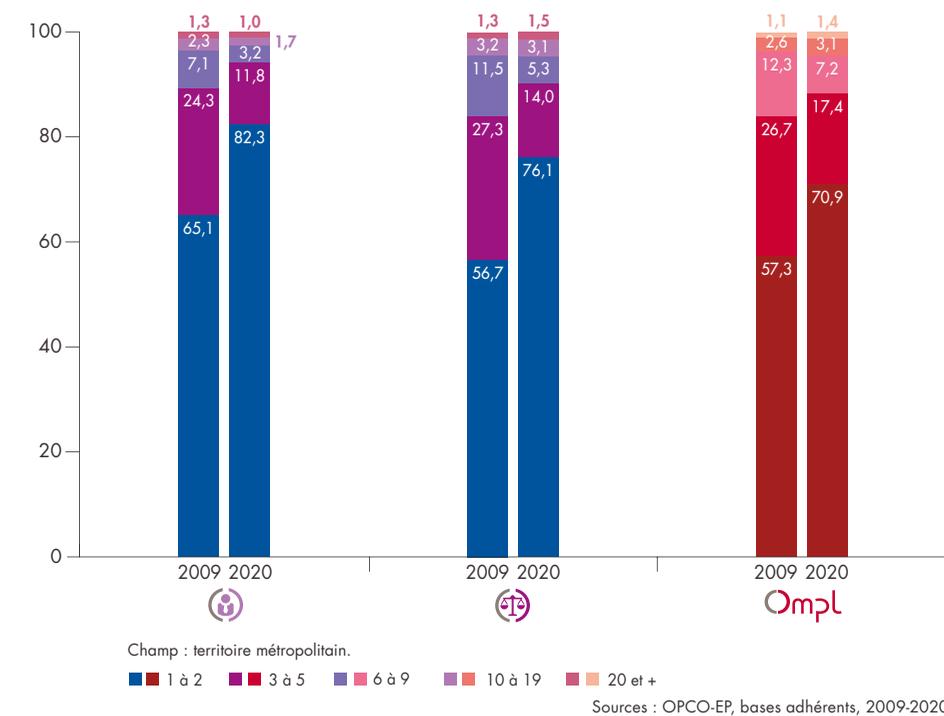
Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2009-2020, %)



PLUS D'ENTREPRISES DE TRÈS PETITE TAILLE

Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés. Leur part progresse de + 17,2 points.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par taille (2009-2020, nombre d'emplois ETP, %)





ENTREPRISES INDIVIDUELLES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche sont proches de la configuration sectorielle. Elles emploient moins salariés (4,6 contre 5,2) et sont principalement constituées en entreprises individuelles (38,8 %).

Données de cadrage

			Ompl
Nombre d'entreprises	11 348	13 634	100 341
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	4,6	5,2	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	EI (38,8 %)	EI (36,4 %)	EI (38,1 %)

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020, Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Entreprises du champ de l'OMPL.



Entreprise individuelle (EI) : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

Valeur ajoutée (VA) : valeur économique générée par l'entreprise dans le cadre de son activité.

Salaires et cotisations : rémunérations, indemnités et primes versées aux salariés de l'entreprise augmentées des charges sociales. Cet indicateur intègre la rémunération et les cotisations sociales des dirigeants de sociétés salariés par leur entreprise.

Excédent brut d'exploitation (EBE) : montant de la trésorerie potentielle issue de l'activité principale de l'entreprise après paiement des salaires, des charges sociales, des prélèvements fiscaux et assimilés.

Bénéfice : résultat de l'entreprise hors résultats exceptionnels avant prélèvement de l'impôt sur les sociétés et de la participation des salariés.

¹ : estimations.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES ÉQUIVALENTES AU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 81 809 € de valeur ajoutée (VA), soit 4,0 % de moins que la moyenne du secteur.

En outre, comme le montre le niveau de l'EBE (68 500 €), elles dégagent un montant de trésorerie plus important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

			Ompl
CA HT	127 988	133 949	259 302
Marge commerciale	127 530	133 417	184 337
VA	81 809	85 183	125 150
Impôts et taxes	4 895	4 952	9 076
Salaires et cotisations	8 414	11 854	23 412
EBE	68 500	68 377	92 755
Bénéfice	69 480	69 549	94 466

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2020 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2020.

Champ : toute taille d'entreprise, y.c. sans salarié.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Cabinets d'avocats



La partie « salariés » du baromètre OMPL présente les informations saillantes concernant les salariés du périmètre de l'OMPL.

Celle-ci est construite à partir :

- des données de la DADS 2018, fournies par l'INSEE, des 13 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL à cette date ;
- des données « formation 2020 » issues de la base formation 2020 de l'OPCO EP. Depuis 2020, suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences), 2 branches « entreprises d'économistes de la construction » et « cabinets de géomètres » adhèrent à un autre OPCO et ne font plus partie du champ de l'OMPL. De ce fait, seules les 11 branches du nouveau périmètre de l'OMPL sont prises en compte dans la fiche « formation professionnelle ».

Salariés



Effectifs salariés	18
Catégories sociales	21
Effectifs par genre	25
Contrats de travail	29
Temps de travail	33
Effectifs par tranche d'âge	36
Mobilité annuelle	39
Rémunération nette annuelle	47
Formation professionnelle	50
Chômage annuel	54



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2009, la branche enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2018. Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour 2019, 2020 et 2021.

Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2009	41 700	57 024	402 000
2010	41 364	56 892	405 558
2011	41 496	57 012	404 712
2012	45 049	61 512	429 885
2013	47 116	64 011	433 200
2014	49 183	66 508	436 504
2015	49 859	67 787	439 506
2016	44 563	62 162	438 649
2017*	48 980	67 294	454 488
2018	49 345	68 023	461 601
2019 (sd)	50 894	69 403	466 700
2020 (sd)	51 895	70 458	475 288
2021 (p)	52 817	71 469	477 453

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

* Rupture de série : données lissées — sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2009)



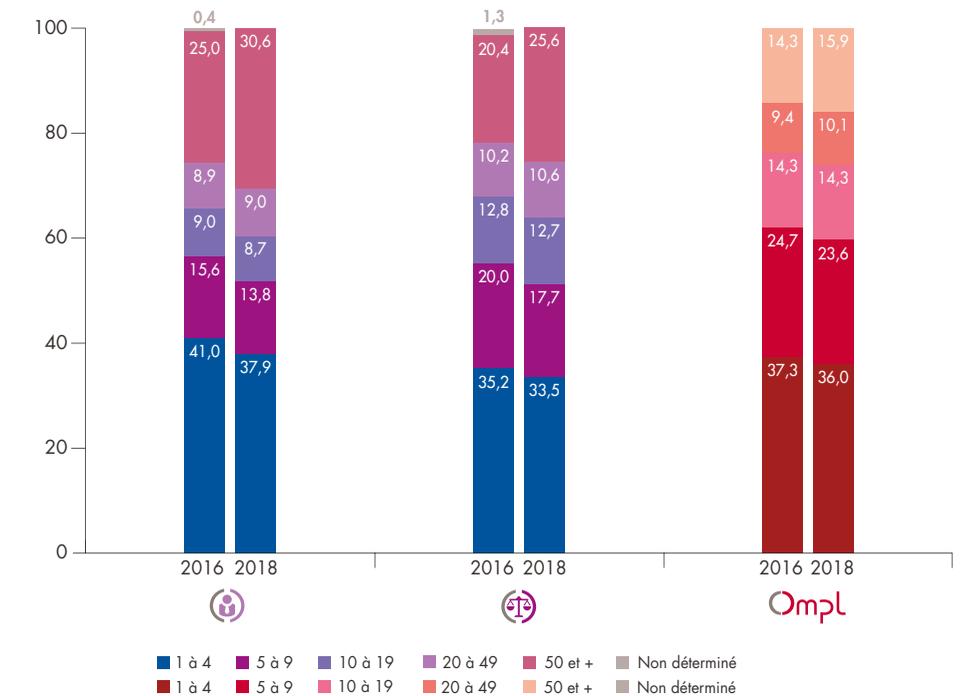
Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



6/10^E DES EFFECTIFS DANS DES TPE

- 60,4 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Néanmoins, par rapport à 2016, la part des effectifs des entreprises de moins de 20 salariés a régressé (- 5,2 points) au profit quasi exclusif de celles de plus de 50 salariés (+ 5,6 points).

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



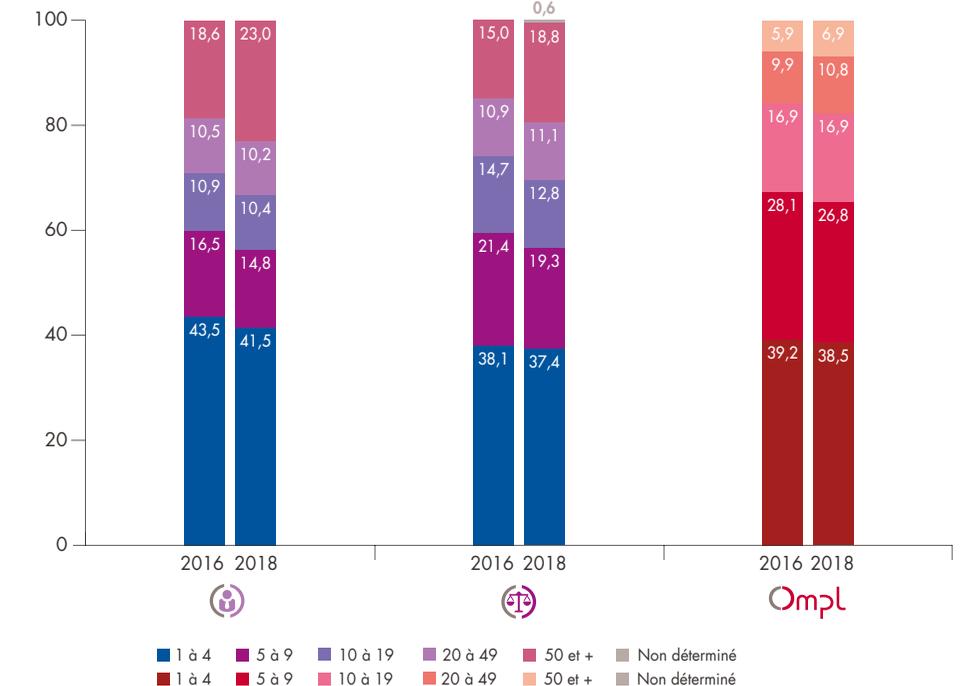
Source : Insee, DADS 2016-2018.



PROGRESSION DE LA PART DES ÉTABLISSEMENTS DE PLUS GRANDE TAILLE

- La place des structures à taille humaine reste importante : les établissements de moins de 20 salariés emploient 66,7 % des effectifs.
- Néanmoins, par rapport à 2016, la part des effectifs des établissements de moins de 50 salariés a régressé (- 4,5 points) au profit exclusif de ceux de plus de 50 salariés (+ 4,4 points).

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016-2018.

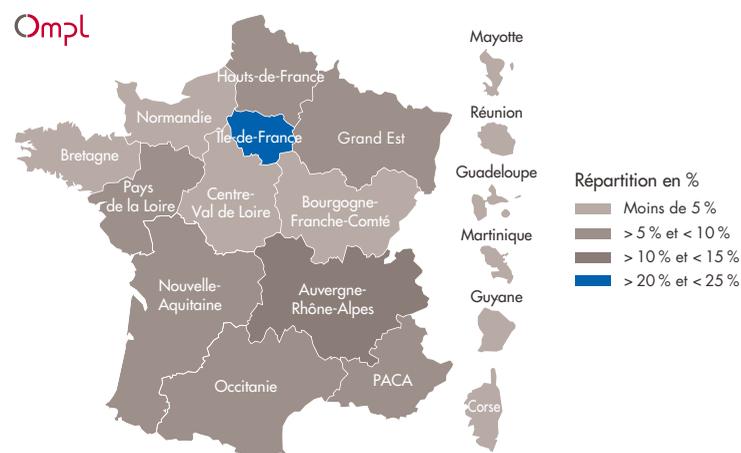
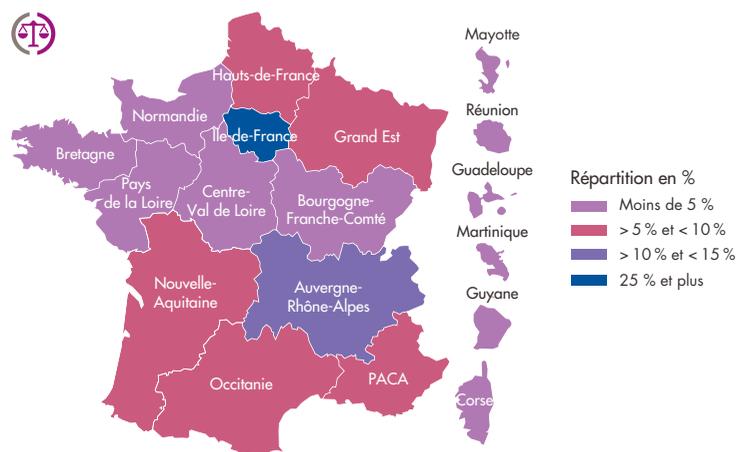
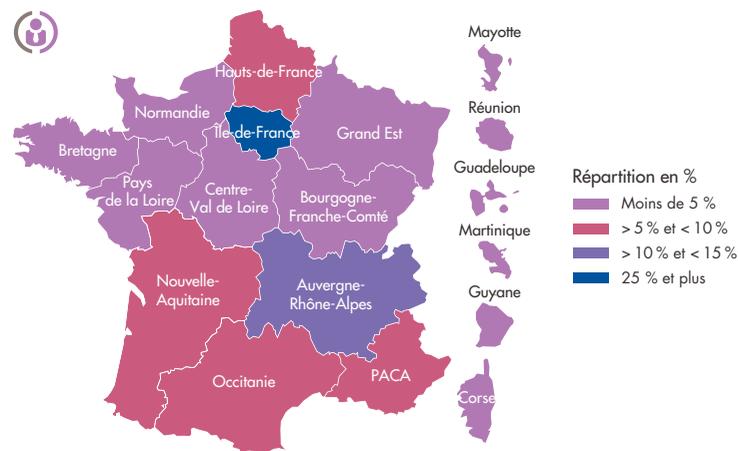


PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 43,0 % des salariés de la branche et son poids est plus important que pour l'ensemble du secteur (37,8 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,3 %).
- La région Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre de salariés (6,9 %).

Ces trois régions regroupent 61,1 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



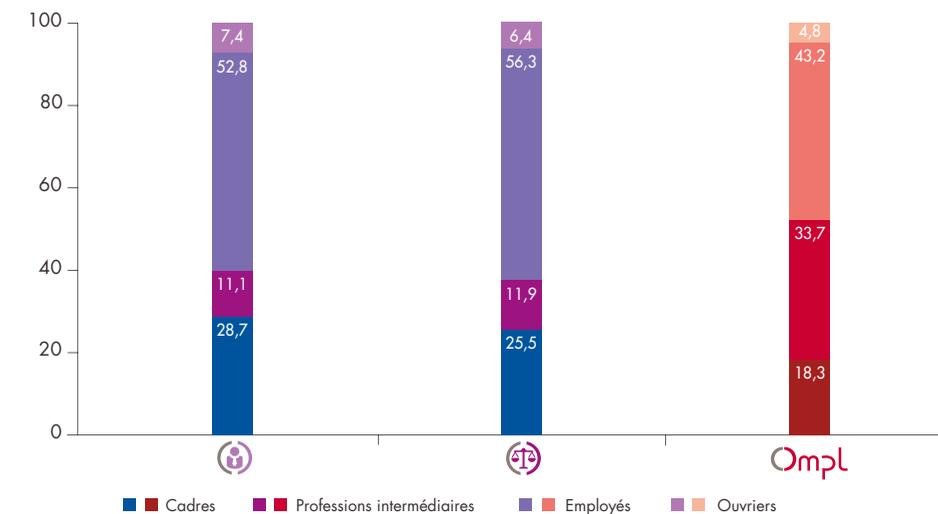
Source : Insee, DADS 2018.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont bien représentés : 28,7 % contre 25,5 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est similaire à celle du secteur : 11,1 % et 11,9 % respectivement.
- Le taux d'employés est inférieur à celui du secteur (52,8 % contre 56,3 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Catégorie sociale : la catégorie sociale « cadres et professions intellectuelles supérieures » telle que définie par l'Insee est plus large que les seuls « cadres » au sens statutaire. Elle comprend également des professions qui requièrent des connaissances très approfondies sans pour autant bénéficier du statut de cadres.

L'appellation « professions intermédiaires » regroupe des individus qui occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution (ouvriers ou employés). Elle comprend les techniciens, agents de maîtrise, infirmières, dessinateurs, préparateurs en pharmacie... Dans le contexte des branches des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs...



Secteur juridique

Branche professionnelle



Cabinets d'avocats



89,8 % DES SALARIÉS DANS 14 PROFESSIONS

La PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE sert aux employeurs pour codifier la profession de leurs salariés dans les enquêtes statistiques, les déclarations et les formulaires administratifs.

Dans la branche, trois professions regroupent 51,8 % des salariés :

- les secrétaires (31,1 %);
- les avocats salariés (10,8 %);
- les juristes (9,9 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2018 ¹	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	312a - Avocats	5 609	12,6	5 324	10,8
Exercice partiel du métier	372e - Juristes	3 866	8,7	4 906	9,9
Soutien au métier	461b - Secrétaires de direction, assistants de direction (non cadres)	513	1,2	609	1,2
	461c - Secrétaires de niveau supérieur (non cadres, hors secrétaires de direction)	1 098	2,5	1 767	3,6
	461e - Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel	1 543	3,5	2 066	4,2
	542a - Secrétaires	17 138	38,5	15 337	31,1
Soutien à l'entreprise	372b - Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers	499	1,1	547	1,1
	373d - Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	1 011	2,3	1 445	2,9
	543b - Employés qualifiés des services comptables ou financiers	1 062	2,4	1 155	2,3
	543e - Employés qualifiés des services du personnel et des services juridiques	3 584	8,0	3 282	6,7
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	1 027	2,3	1 305	2,6
	543h - Employés administratifs non qualifiés	1 976	4,4	1 985	4,0
	564b - Employés des services divers	987	2,2	1 298	2,6
	684a - Nettoyeurs	388	0,9	3 373	6,8

Source : Insee, DADS 2016-2018.



Exercice total du métier : salariés dont le diplôme permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (architectes salariés, experts en automobile salariés, médecins salariés, chirurgiens-dentistes salariés, pharmaciens salariés, vétérinaires salariés, huissiers de justice salariés, commissaires-priseurs salariés, mandataires et administrateurs judiciaires salariés, avocats salariés...).

Exercice partiel du métier : salariés dont la certification permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (préparateurs en pharmacie, juristes, techniciens de laboratoire, dessinateurs en bâtiments...).

Soutien au métier : salariés réalisant des tâches en soutien de l'activité libérale (assistantes dentaires, auxiliaires vétérinaires, assistantes juridiques, secrétaires, ouvriers qualifiés...).

Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).

¹ : Seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2018 sont retenues.



EMPLOIS ORGANISÉS EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

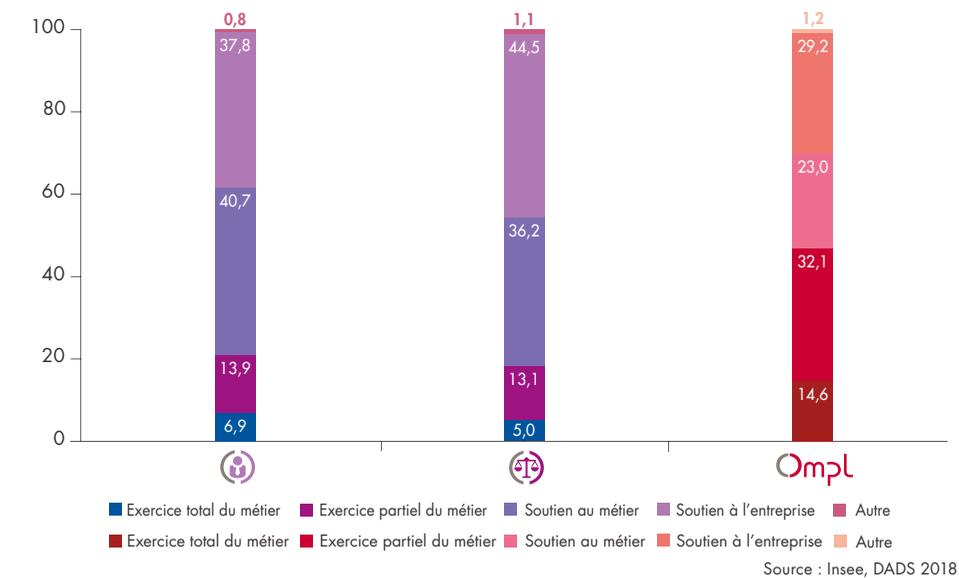
78,5 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont ainsi 40,7 % à exercer une activité venant en soutien du métier.



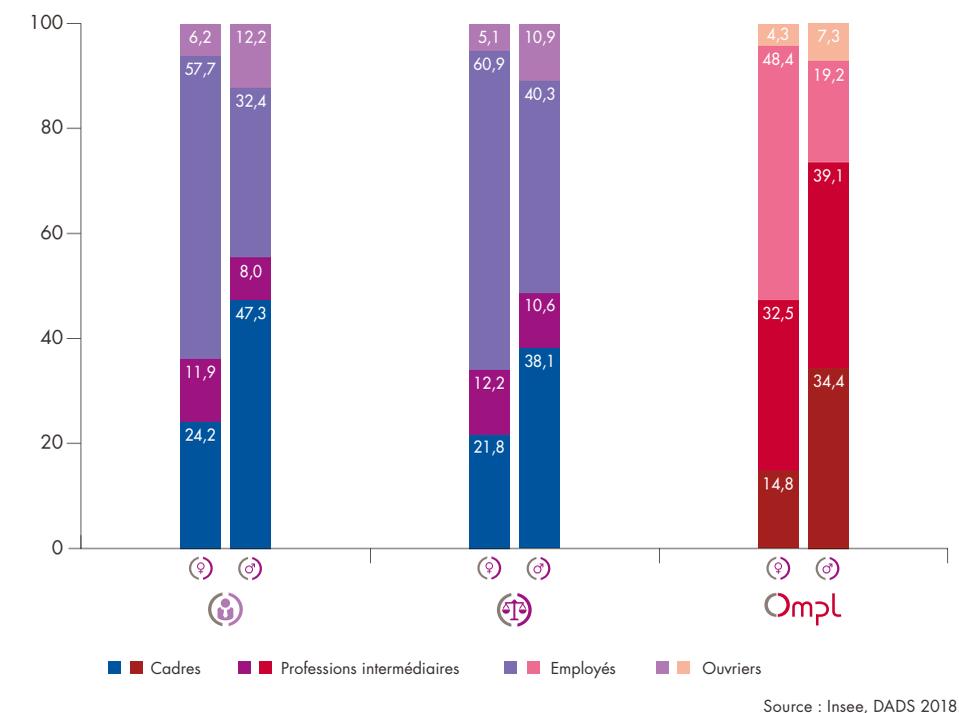
FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est plutôt importante. Elle atteint 57,7 % contre 32,4 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)

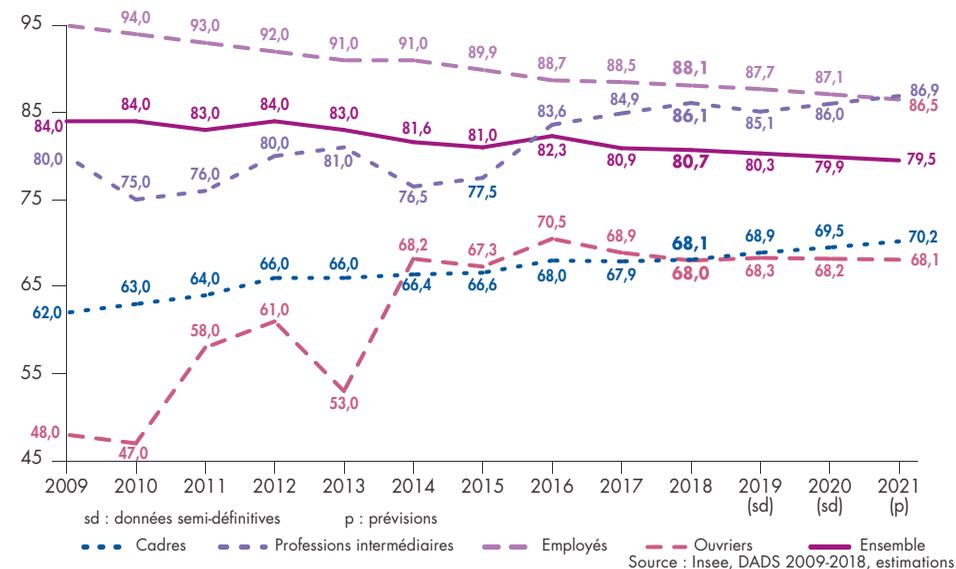




LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2018. Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021. Néanmoins, la féminisation des cadres et des professions intermédiaires devrait progresser.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	26,2	15,4	51,2	7,1	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	22,9	9,2	57,5	10,2	0,3
Bretagne	29,2	10,2	58,6	2,0	0,0
Centre-Val de Loire	24,6	10,4	61,4	3,2	0,4
Corse	12,5	13,3	69,5	ND ¹	4,7
DOM	20,0	7,7	69,6	2,5	0,2
Grand Est	21,6	10,7	64,9	2,8	0,1
Hauts-de-France	21,6	8,3	59,1	11,0	0,0
Île-de-France	35,0	10,4	47,9	6,7	0,0
Normandie	19,3	10,4	63,4	6,9	0,0
Nouvelle-Aquitaine	24,3	9,0	54,0	12,6	0,1
Occitanie	22,7	11,6	53,9	11,7	0,0
Pays de la Loire	29,1	16,5	44,7	9,7	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21,7	11,7	60,3	6,3	0,0
Ⓜ	28,7	11,1	52,8	7,4	0,0
Ⓜ	25,5	11,9	56,3	6,4	0,0
Ompl	18,3	33,7	43,2	4,8	0,0

Source : Insee, DADS 2018.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 80,7 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (77,5 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

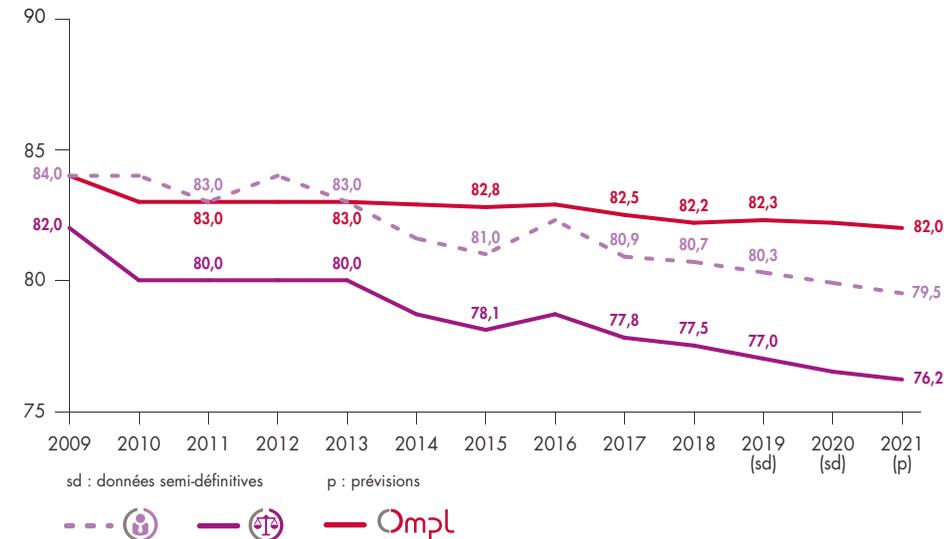
La répartition des salariés par catégorie sociale varie fortement d'une région à l'autre. Ainsi, la part des employés est maximale pour les DOM (69,6 %), mais son minimum est atteint pour les Pays de la Loire (44,7 %).



LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2018. Elle baisse de 3,3 points. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)

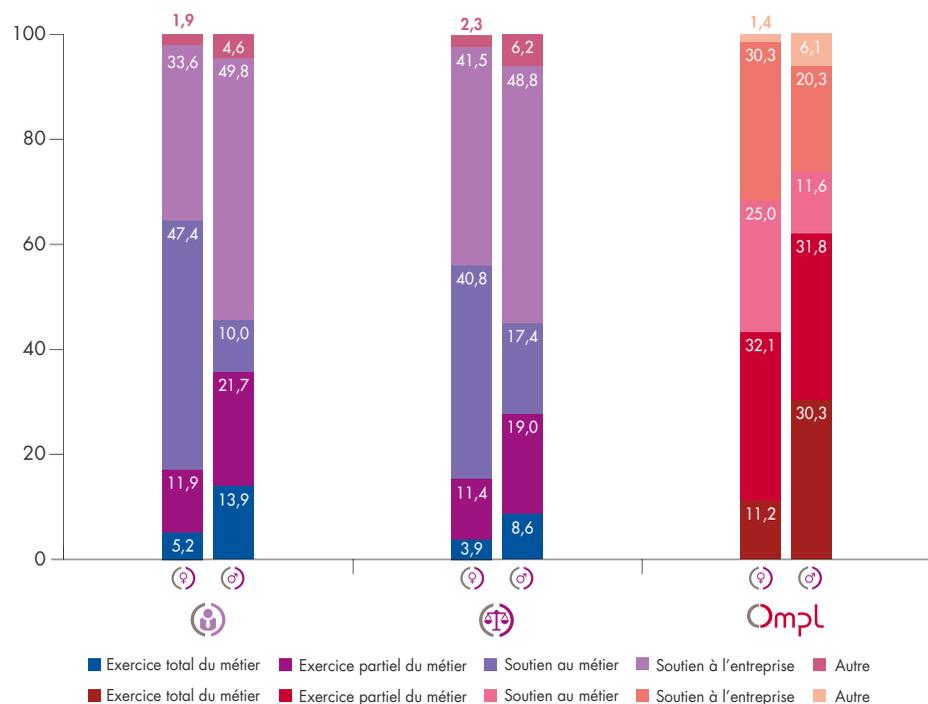


Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

MÉTIERS GENRÉS

Les emplois de la branche viennent surtout en support du métier et de l'activité de l'entreprise (soutien au métier et soutien à l'entreprise). Néanmoins, un effet du genre existe : 33,6 % des femmes exercent une activité de soutien à l'entreprise contre 49,8 % des hommes.

Répartition des salariés par genre et type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.



Exercice total du métier : salariés dont le diplôme permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (architectes salariés, experts en automobile salariés, médecins salariés, chirurgiens-dentistes salariés, pharmaciens salariés, vétérinaires salariés, huissiers de justice salariés, commissaires-priseurs salariés, mandataires et administrateurs judiciaires salariés, avocats salariés...).

Exercice partiel du métier : salariés dont la certification permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (préparateurs en pharmacie, juristes, techniciens de laboratoire, dessinateurs en bâtiments...).

Soutien au métier : salariés réalisant des tâches en soutien de l'activité libérale (assistantes dentaires, auxiliaires vétérinaires, assistantes juridiques, secrétaires, ouvriers qualifiés...).

Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).

PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans la branche. Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat.

Répartition des genres en fonction du type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.



PROPORTIONNELLEMENT PLUS D'HOMMES EN CDI

Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes mais progresse chez les hommes. Le taux de CDD tend à augmenter pour les deux genres.

Évolution de la répartition des salariés par genre et type de contrat de travail 2016-2018 en points

Type de contrat	Exercice total du métier		Exercice partiel du métier		Soutien à l'entreprise	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↓ - 0,8	↑ + 2,8	↓ - 1,0	↑ + 0,9	↓ - 0,4	↓ - 0,3
CDD	↑ + 1,2	↑ + 1,5	↑ + 1,2	↑ + 1,3	↑ + 0,2	↑ + 0,4
Apprentis	↔ 0,0	↔ 0,0	↑ + 0,1	↔ 0,0	↑ + 0,1	↓ - 0,1
Autres	↓ - 0,4	↓ - 4,3	↓ - 0,3	↓ - 2,2	↑ + 0,1	↑ + 0,1

Source : Insee, DADS 2016-2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Corse (89,8 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (74,6 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	84,4	80,3	82,9
Bourgogne-Franche-Comté	88,2	79,4	85,7
Bretagne	85,0	81,1	82,8
Centre-Val de Loire	87,5	80,5	84,8
Corse	89,8	80,3	81,2
DOM	89,2	77,9	81,9
Grand Est	86,7	79,4	85,1
Hauts-de-France	83,7	78,2	82,3
Île-de-France	74,6	73,4	76,7
Normandie	87,5	82,2	84,4
Nouvelle-Aquitaine	85,1	80,8	83,8
Occitanie	83,8	79,8	83,7
Pays de la Loire	82,3	79,4	83,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	86,4	80,2	83,8
Ensemble	80,7	77,5	82,2

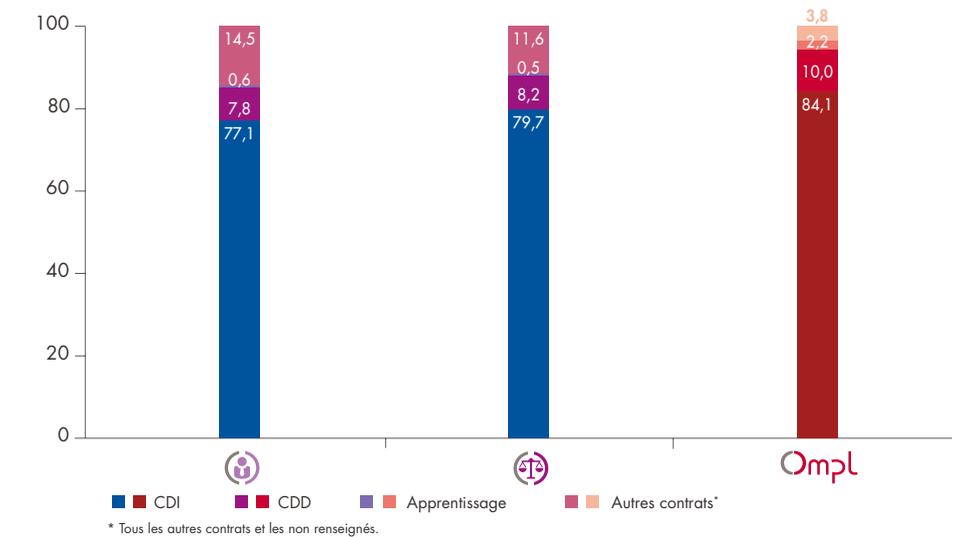
Source : Insee, DADS 2018.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (77,1 %) mais inférieur à la moyenne du secteur (79,7 %). Hors CDD, les autres de contrats sont fortement mobilisés. Il s'agit principalement de stages rémunérés.

Répartition des salariés par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.



LÉGÈRE BAISSÉ DE LA PART DES CDD

Par rapport à 2009, le taux de CDD tend à diminuer au niveau de la branche jusqu'en 2018. Les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021 anticipent la poursuite de cette tendance.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



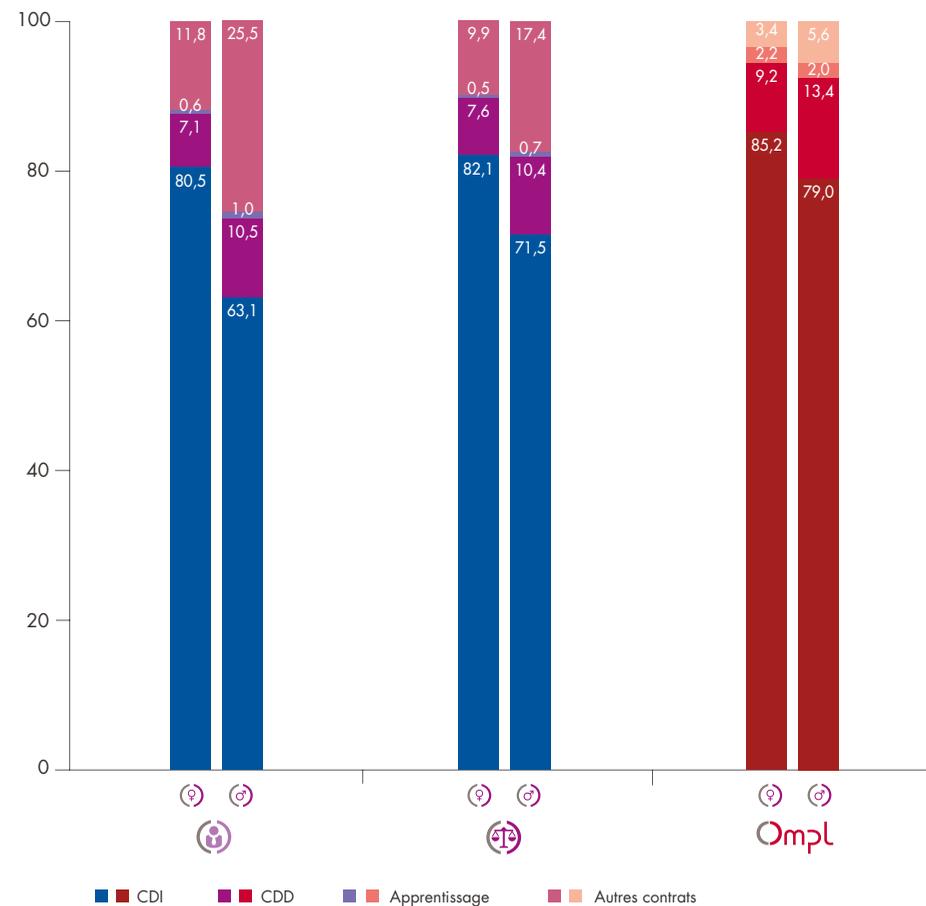
Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES

Les hommes de la branche travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes. Le différentiel atteint 3,4 points.

Répartition des salariés par genre et type de contrat de travail (%)



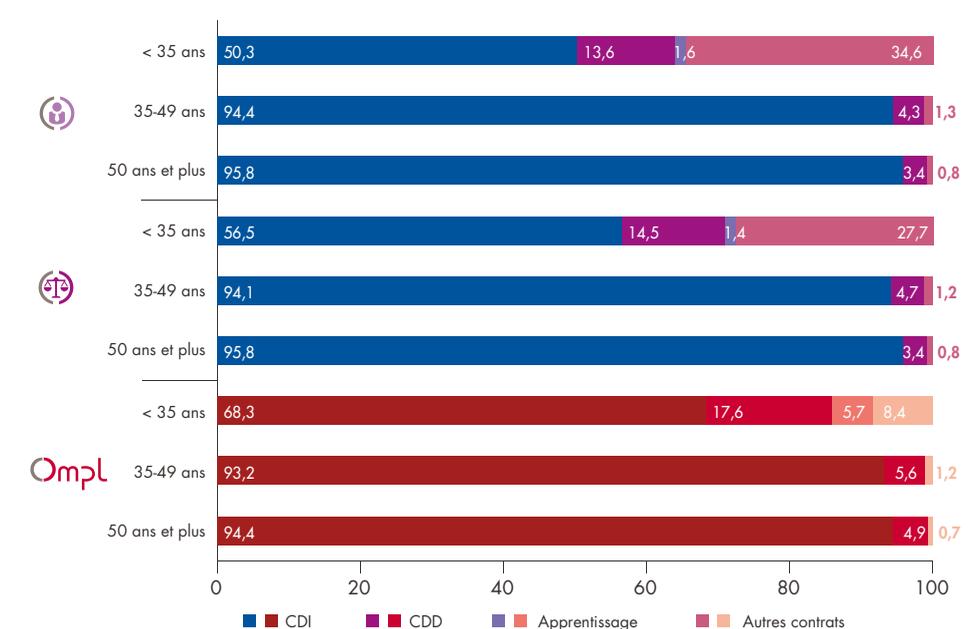
Source : Insee, DADS 2018.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

Répartition des salariés par classe d'âge et type de contrat de travail (%)



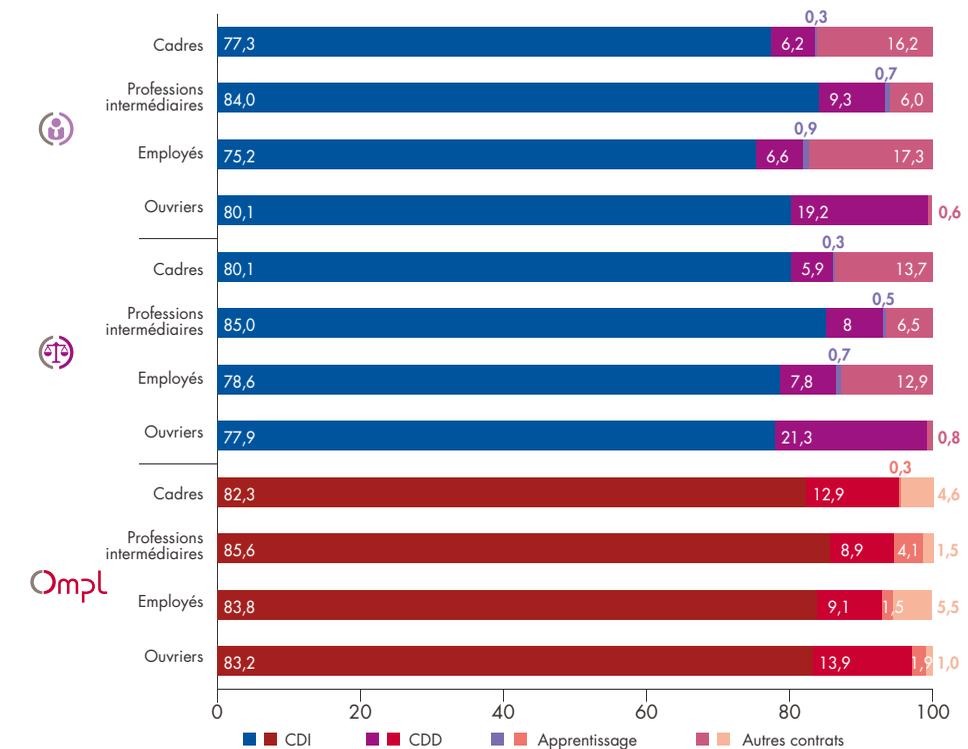
Source : Insee, DADS 2018.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les ouvriers. Pour les professions intermédiaires, le CDI est nettement plus privilégié.

Répartition des salariés par catégorie sociale et type de contrat de travail (%)



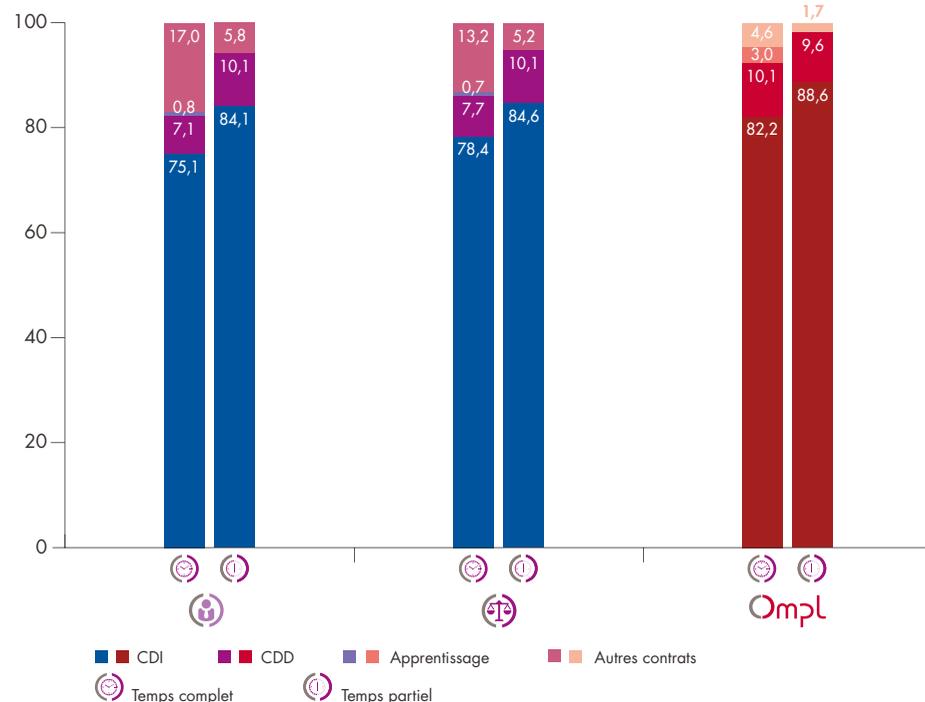
Source : Insee, DADS 2018.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (+ 9 points).

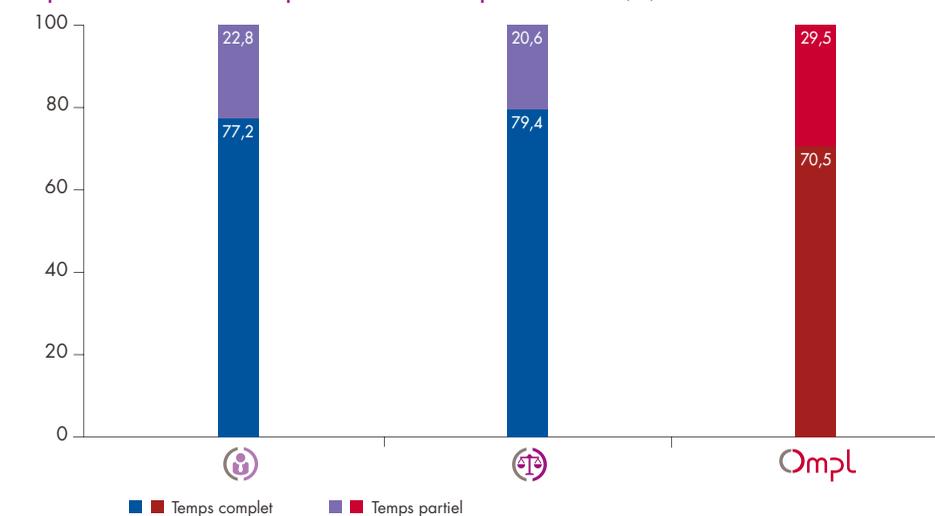
Répartition des salariés par temps de travail et type de contrat de travail (%)



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de trois quarts des salariés de la branche travaillent à temps complet.

Répartition des salariés par durée du temps de travail (%)



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour l'Occitanie (8,6 %) et minimale pour la Corse (4,7 %).

Taux de CDD par région (%)

Régions	Secteur juridique	Branche professionnelle	Cabinets d'avocats
Auvergne-Rhône-Alpes	7,2	7,9	9,8
Bourgogne-Franche-Comté	6,2	11,0	9,2
Bretagne	7,2	7,8	10,8
Centre-Val de Loire	5,5	6,5	8,3
Corse	4,7	5,6	10,3
DOM	8,3	7,8	11,8
Grand Est	6,5	8,4	8,7
Hauts-de-France	6,8	8,6	9,2
Île-de-France	8,5	8,5	10,2
Normandie	7,0	7,1	9,6
Nouvelle-Aquitaine	7,7	8,2	10,7
Occitanie	8,6	8,5	10,6
Pays de la Loire	7,2	6,9	11,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,4	7,1	9,3
Ensemble	7,8	8,2	10,0

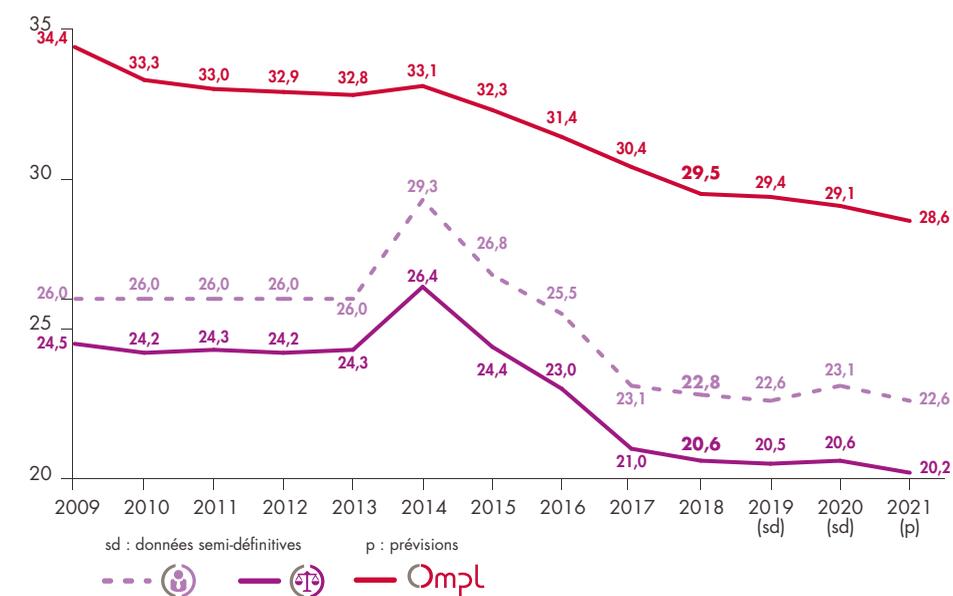
Source : Insee, DADS 2018.



LÉGER REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans la branche tend à diminuer jusqu'en 2018. Il baisse de 3,2 points. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)

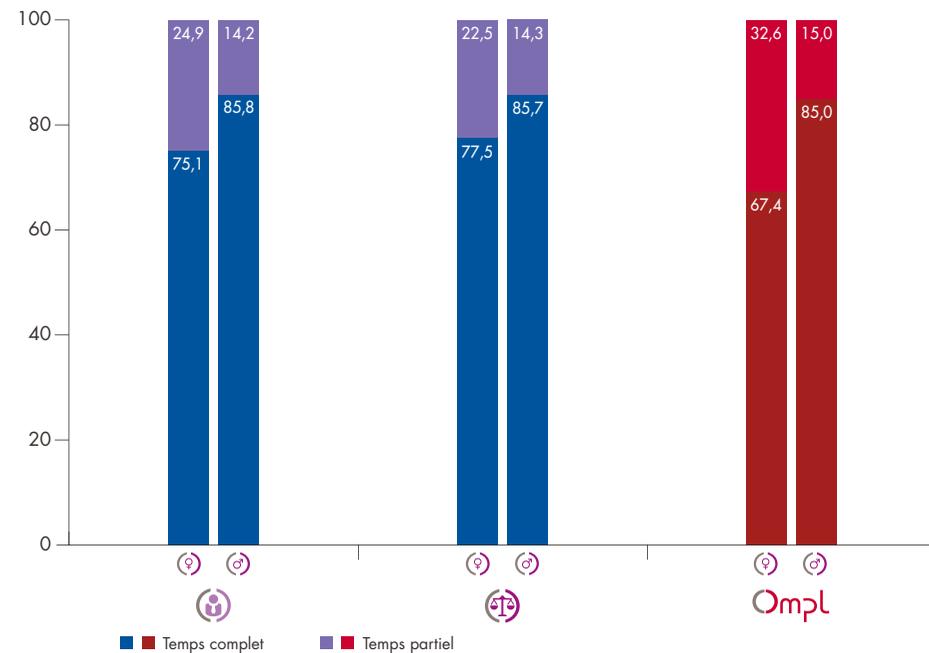




FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+10,7 %).

Répartition des salariés par genre et temps de travail (%)



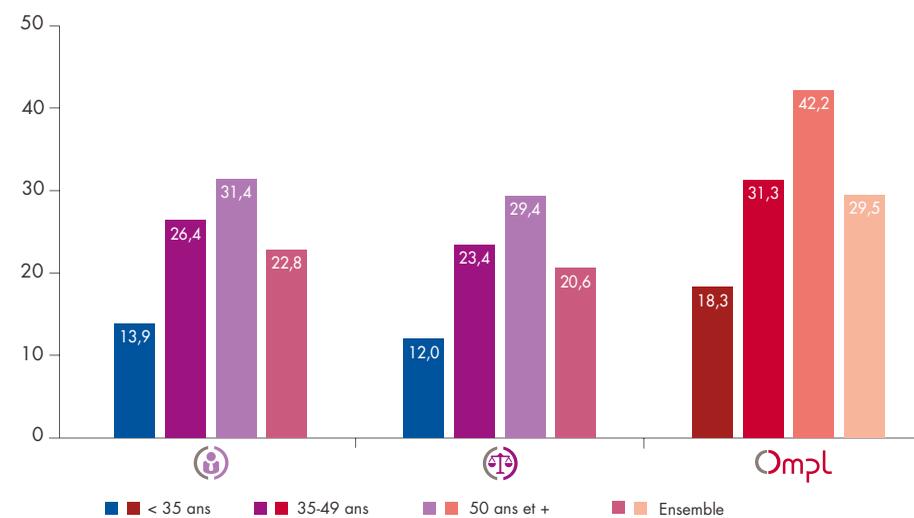
Source : Insee, DADS 2018.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le travail à temps partiel concerne plus d'un quart des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 17,5 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

Taux de salariés à temps partiel par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers. Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les cadres.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (32,9 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (16,1 %).

Taux de salariés à temps partiel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales	Icon 1	Icon 2	Ompl
Cadres	11,3	11,5	28,0
Professions intermédiaires	18,3	16,9	22,6
Employés	23,6	21,0	32,3
Ouvriers	69,0	60,8	57,5
Ensemble	22,8	20,6	29,5

Source : Insee, DADS 2018.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions	Icon 1	Icon 2	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	27,9	24,8	33,7
Bourgogne-Franche-Comté	32,9	26,1	34,1
Bretagne	21,8	19,5	31,4
Centre-Val de Loire	21,3	19,7	28,9
Corse	32,0	23,0	24,8
DOM	23,0	16,8	21,6
Grand Est	25,5	23,2	34,1
Hauts-de-France	28,0	21,9	33,1
Île-de-France	16,1	15,2	21,2
Normandie	29,3	24,8	31,2
Nouvelle-Aquitaine	29,4	24,4	28,7
Occitanie	29,3	26,4	32,5
Pays de la Loire	27,1	25,0	32,3
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	30,9	25,6	31,2
Ensemble	22,8	20,6	29,5

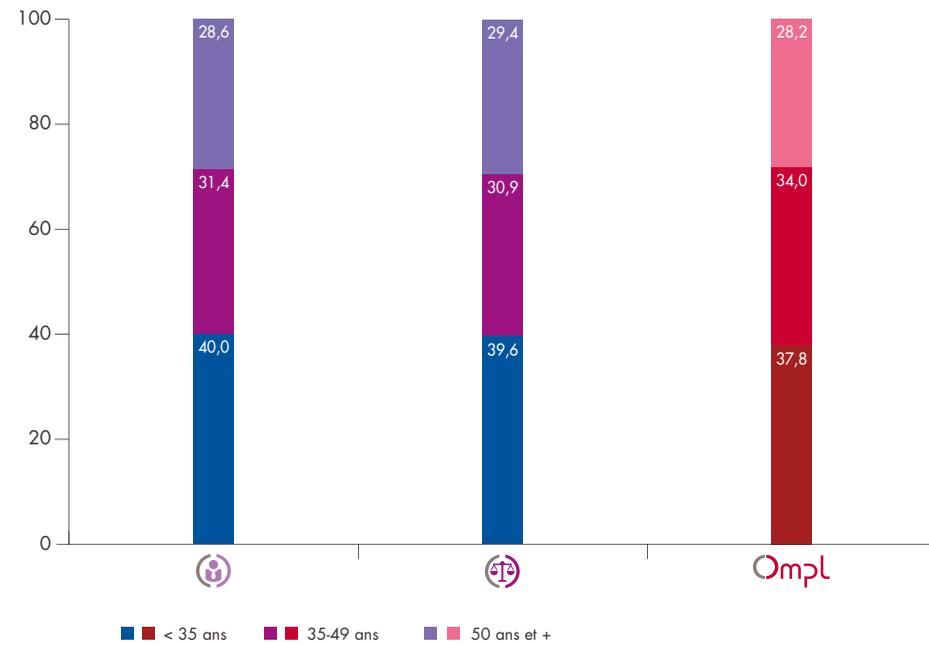
Source : Insee, DADS 2018.



SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante, 40 %.
Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent plus du quart des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.



VIEILLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2018 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif s'accroître de 4,4 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (- 13,1 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+ 9,7 points).



PYRAMIDES DES ÂGES SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans, plus de la moitié des effectifs.

Les femmes sont aussi plus souvent présentes dans cette classe d'âge mais dans une moindre proportion, plus du tiers d'entre elles.

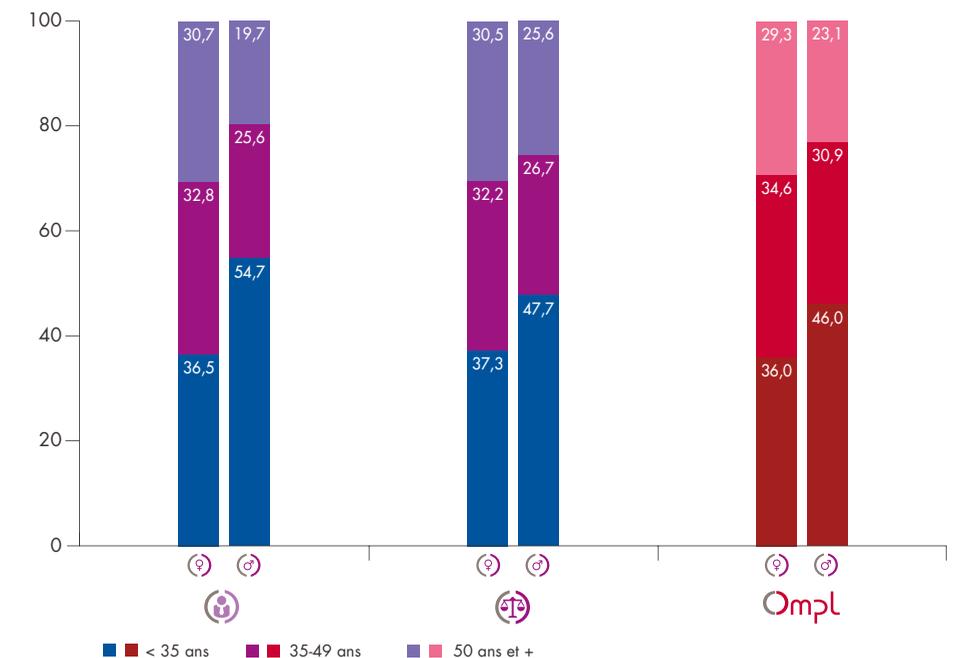
Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (sd)	2020 (sd)	2021 (p)
Secteur juridique	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	37,0	37,0	38,0	37,0	36,0	38,2	39,8	41,0	39,5	40,0	40,6	41,0	41,4
35-49 ans	41,0	40,0	39,0	39,0	38,0	36,0	34,2	32,7	32,5	31,4	30,2	29,0	27,9
> 50 ans	21,0	23,0	23,0	24,0	25,0	25,8	26,0	26,3	28,0	28,6	29,3	29,9	30,7
Branche professionnelle	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	36,0	36,0	37,0	37,0	36,0	38,1	39,4	40,1	39,0	39,7	40,2	40,7	41,0
35-49 ans	41,0	39,0	38,0	37,0	37,0	35,0	33,6	32,2	32,0	30,9	29,8	28,7	27,6
> 50 ans	23,0	24,0	25,0	26,0	27,0	26,8	27,1	27,7	29,0	29,4	30,1	30,6	31,4
Cabinets d'avocats	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	39,0	39,0	39,0	39,0	36,0	38,4	38,2	37,5	37,2	37,8	37,8	37,6	37,7
35-49 ans	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,8	34,6	34,4	34,0	33,3	33,0	32,5
> 50 ans	23,0	24,0	24,0	25,0	27,0	26,5	27,0	27,8	28,4	28,2	28,9	29,4	29,8

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Répartition des salariés par genre et tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Cabinets d'avocats

VARIATIONS SELON
LA CATÉGORIE SOCIALE

Malgré une répartition différente dans les tranches d'âge, dans trois catégories sociales sur quatre la proportion de salariés de moins de 35 ans est la plus importante.

- Les cadres, dont 37,8 % sont des avocats salariés et 34,9 % des juristes, se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (45,7 %).
- Les professions intermédiaires, dont 36,8 % sont des techniciens administratifs de services juridiques et 42,7 % des secrétaires de niveau supérieur (non cadres), possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (36,3 %).
- Les employés, dont 57,1 % sont des secrétaires, sont plutôt présents dans la première classe d'âge (40,4 %).
- Les ouvriers, dont 93,0 % sont du personnel d'entretien, se distinguent par une concentration supérieure dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La pyramide des âges varie fortement d'une région à l'autre. La part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (49,5 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (28,1 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	45,7	36,3	40,4	20,8	40,0
35-49 ans	30,9	35,5	30,2	36,4	31,4
> 50 ans	23,4	28,2	29,4	42,8	28,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	43,5	37,2	40,3	22,8	39,7
35-49 ans	31,4	33,2	29,6	36,6	30,9
> 50 ans	25,1	29,6	30,1	40,6	29,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	42,1	42,8	33,8	22,6	37,8
35-49 ans	31,4	35,2	34,7	28,8	34,0
> 50 ans	26,5	22,0	31,5	48,6	28,2

Source : Insee, DADS 2018.

Répartition des salariés par région et tranche d'âge (%)

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	35,4	34,7	29,8
Bourgogne-Franche-Comté	29,5	32,8	37,7
Bretagne	34,8	32,1	33,1
Centre-Val de Loire	28,1	34,9	37,0
Corse	28,9	30,5	39,1
DOM	32,2	36,5	31,3
Grand Est	33,8	34,0	32,3
Hauts-de-France	34,0	34,6	31,5
Île-de-France	49,5	27,9	22,6
Normandie	31,0	35,3	33,7
Nouvelle-Aquitaine	30,5	35,0	34,5
Occitanie	32,6	33,3	34,1
Pays de la Loire	35,8	35,3	28,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	30,8	32,2	37,0
	40,0	31,4	28,6
	39,6	30,9	29,4
	37,8	34,0	28,2

Source : Insee, DADS 2018.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover est très important (29 %). Il excède très largement le seuil critique de 15 %. La mobilité des salariés est intense ce qui implique une réelle fongibilité des équipes.

Mobilité annuelle

Effectif en début d'année	38 286	53 354	381 611
Effectif total de l'année	49 345	68 023	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	11 059	14 669	79 990
Nb. sal. sortis dans l'année	11 130	14 287	71 479
Taux d'entrée (%)	28,9	27,5	21,0
Taux de sortie (%)	29,1	26,8	18,7
Turnover annuel (%)	29,0	27,1	19,8

Source : Insee, DADS 2018.



$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre de salariés entrés dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de salariés sortis dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$

$$\text{Turnover annuel} = \frac{\text{Taux d'entrée} + \text{Taux de sortie}}{2}$$

Cet indicateur donne une évaluation du rythme de renouvellement des salariés.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Cabinets d'avocats

**LÉGÈRE PROGRESSION DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover de la branche tend à augmenter. Il progresse de 3 points. Le secteur suit une tendance similaire.

**FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL**

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (43,4 %) ;
- le renouvellement des personnels en contrats « autres » (apprentissage, stage, contrats aidés...) mais aussi embauchés en CDD est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (66 %) ;
- les employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (30,9 %).

Évolution du taux de mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Taux d'entrée	25,0	26,0	21,4	24,5	23,4	27,9	28,9
	Taux de sortie	27,0	26,0	22,2	24,9	25,6	26,6	29,1
	Turnover annuel	26,0	26,0	21,8	24,7	24,5	27,2	29,0
	Taux d'entrée	23,0	23,0	20,2	22,5	21,2	26,5	27,5
	Taux de sortie	23,0	23,0	20,1	22,0	22,5	24,5	26,8
	Turnover annuel	23,0	23,0	20,1	22,3	21,8	25,5	27,1
Ompl	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1	22,3	21,0
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4	17,6	18,7
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3	20,0	19,8

Source : Insee, DADS 2012-2018.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	25,9	43,0	13,3	143,5	138,2
	Taux de sortie	26,0	43,8	13,8	113,7	150,8
	Turnover annuel	25,9	43,4	13,6	128,6	144,5
	Taux d'entrée	25,3	35,8	14,1	147,6	128,8
	Taux de sortie	24,7	34,5	14,1	114,3	139,9
	Turnover annuel	25,0	35,2	14,1	130,9	134,3
Ompl	Taux d'entrée	19,6	27,9	11,6	152,5	75,7
	Taux de sortie	17,6	24,3	11,7	112,4	65,4
	Turnover annuel	18,6	26,1	11,7	132,4	70,6

Branches professionnelles		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	67,6	14,2	9,0	28,0	22,0	30,7	30,7
	Taux de sortie	64,5	14,2	12,4	30,0	22,4	31,0	22,1
	Turnover annuel	66,0	14,2	10,7	29,0	22,2	30,9	26,4
	Taux d'entrée	60,6	14,5	10,1	26,5	21,3	28,9	31,8
	Taux de sortie	55,3	14,4	13,0	27,3	21,4	28,2	23,0
	Turnover annuel	58,0	14,4	11,5	26,9	21,3	28,5	27,4
Ompl	Taux d'entrée	40,8	13,0	9,6	25,7	18,2	21,0	22,5
	Taux de sortie	32,0	12,2	12,5	23,5	16,1	18,9	18,7
	Turnover annuel	36,4	12,6	11,0	24,6	17,2	20,0	20,6

**MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER**

Hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé (49,1 %) pour les salariés exerçant partiellement le métier de l'activité libérale (juristes...).

**EMBAUCHES FÉMINISÉES**

Le taux de féminisation (74,0 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (80,7 %).

Types de métiers

Branches professionnelles		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	8,1	46,9	18,5	40,2	51,8
	Taux de sortie	13,9	51,3	18,7	37,7	42,8
	Turnover annuel	11,0	49,1	18,6	39,0	47,3
	Taux d'entrée	8,1	40,6	19,2	33,3	53,9
	Taux de sortie	13,9	42,1	18,9	30,9	45,4
	Turnover annuel	11,0	41,3	19,1	32,1	49,7
Ompl	Taux d'entrée	25,8	19,4	18,9	21,0	45,3
	Taux de sortie	22,7	17,7	17,2	18,6	35,3
	Turnover annuel	24,3	18,5	18,0	19,8	40,3

Source : Insee, DADS 2018.

Profil des entrants

Répartition par genre (%)



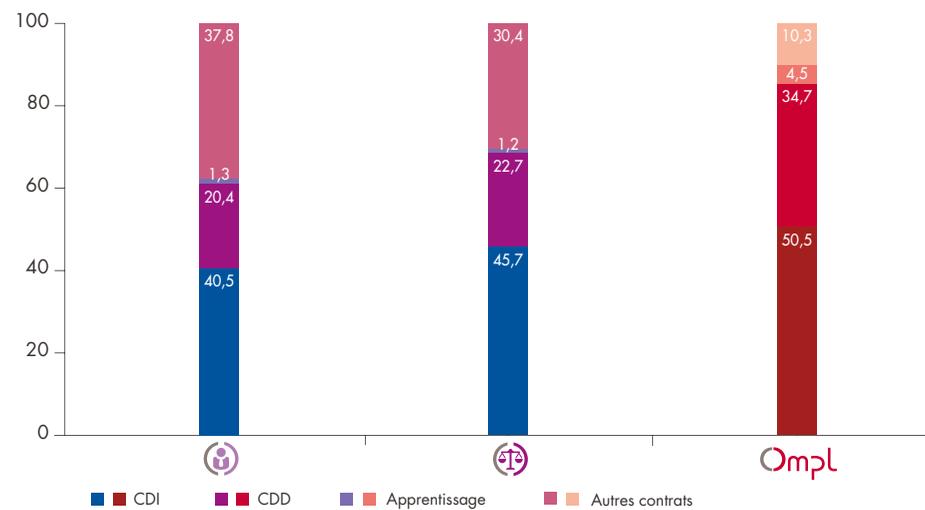
Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (40,5 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (77,1 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS JEUNES

72,0 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 40,0 % pour les salariés de la branche.

Répartition par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (55,3 %). Parmi ces salariés, 37,4 % sont recrutés sur un poste de secrétaire. Elle est un peu plus importante par rapport à l'ensemble de la branche (52,8 %).

Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (services du personnel, juridiques, comptables...) qui sont le plus souvent recrutés (48,1 %).

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.



MOBILITÉ SUPÉRIEURE DES FEMMES

La part des femmes chez les sortants (73,7 %) est proche de celle des entrants (74,0 %).

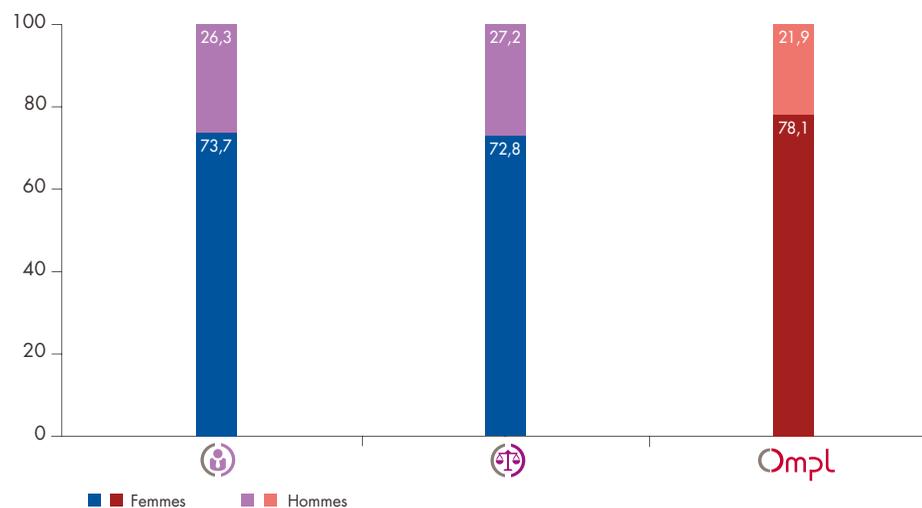


MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

41,5 % des sortants étaient en CDI, proportion similaire à celle observée pour les entrants (40,5 %).

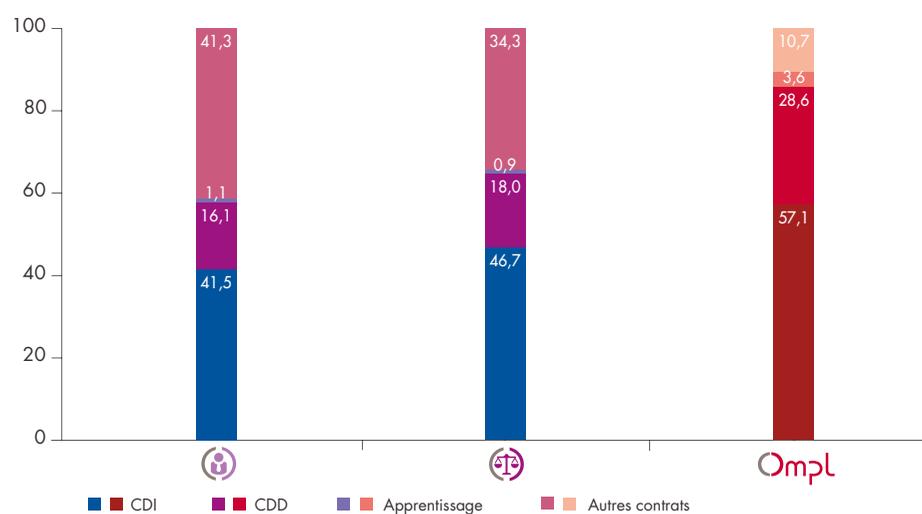
Profil des sortants

Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

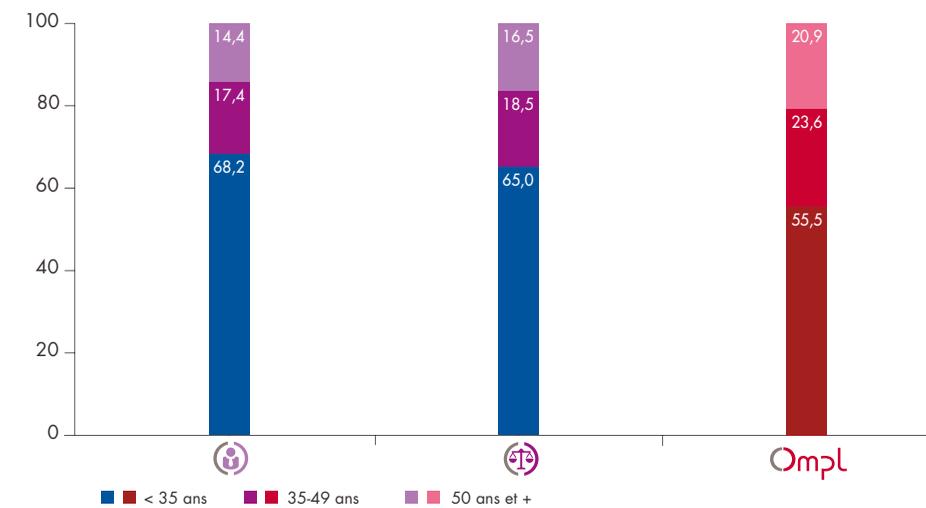
Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion comparable à celle des entrants (68,2 % contre 72,0 %).



SORTANTS AU PROFIL SIMILAIRE AUX ENTRANTS

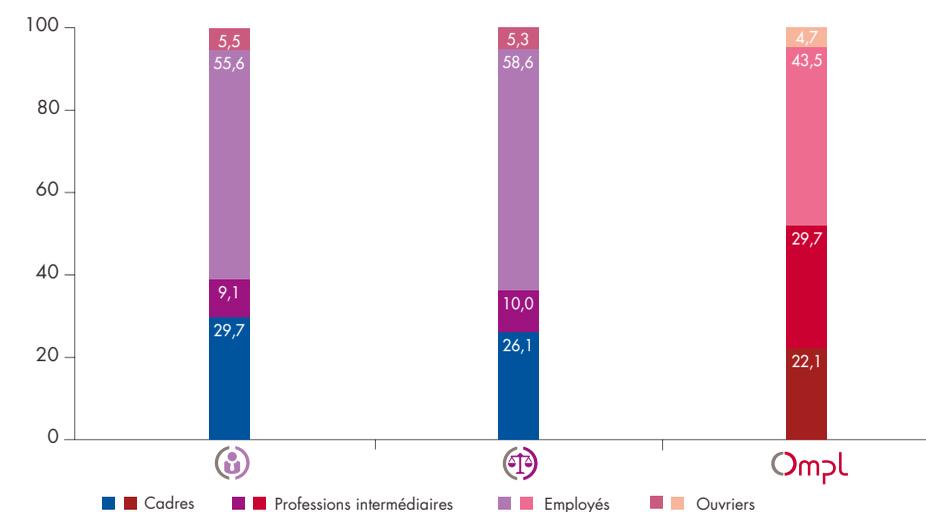
Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (55,6 %). Dans cette catégorie, 36,9 % sont des secrétaires.

Répartition par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.

**DÉPARTS DE SALARIÉS
CENTRÉS SUR LE
SOUTIEN À L'ENTREPRISE**

À l'image des entrants, les salariés en réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (44,9 %).

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (36,2 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Normandie (18,6 %).

Turnover par région (%)

Régions	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	27,3	26,9	19,7
Bourgogne-Franche-Comté	20,6	21,6	16,9
Bretagne	21,8	21,6	18,4
Centre-Val de Loire	21,5	22,3	16,8
Corse	18,7	18,1	21,1
DOM	26,5	22,5	19,1
Grand Est	22,7	23,7	18,0
Hauts-de-France	22,1	22,2	16,2
Île-de-France	36,2	34,0	26,1
Normandie	18,6	18,3	16,8
Nouvelle-Aquitaine	22,0	22,8	18,0
Occitanie	28,7	25,2	18,5
Pays de la Loire	22,1	21,0	18,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	24,8	22,9	19,8
Ensemble	29,0	27,1	19,8

Source : Insee, DADS 2018.

**27605 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS**

Le revenu net annuel médian de la branche est supérieur à celui du secteur. Néanmoins, les ouvriers ont un revenu un peu moins élevé.

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par catégorie sociale (€)

Catégories sociales	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Ompl
Cadres	43 034	40 329	36 136
Professions intermédiaires	26 724	25 500	22 520
Employés	23 762	22 927	20 416
Ouvriers	17 324	17 345	17 264
Ensemble	27 605	25 753	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.



La DADS « salariés » donne la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté...). La rémunération est exprimée annuellement.

Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.

Un indice a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

$$\text{Indice F/H} = \frac{\text{Rémunération Femmes}}{\text{Rémunération Hommes}} \times 100$$

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice F/H = 74,3 % signifie que la rémunération médiane des femmes correspond à 74,3 % de celle des hommes.

Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de l'index de l'égalité professionnelle. Créé par la loi Avenir professionnel de septembre 2018, cet index est à publication obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et intègre d'autres indicateurs que la rémunération.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Cabinets d'avocats

**11167 € DE PLUS EN FAVEUR DES HOMMES**

Le genre a un effet très important sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés de la branche. Rapporté au mois, un différentiel de 931 € est observé au profit des hommes.

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par genre (€)

Genre			Ompl
Femmes	26 459	25 139	21 689
Hommes	37 626	29 613	28 075
Ensemble	27 605	25 753	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

**VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE**

Dans la branche, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 13,4 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire s'inverse (-3,0 %).

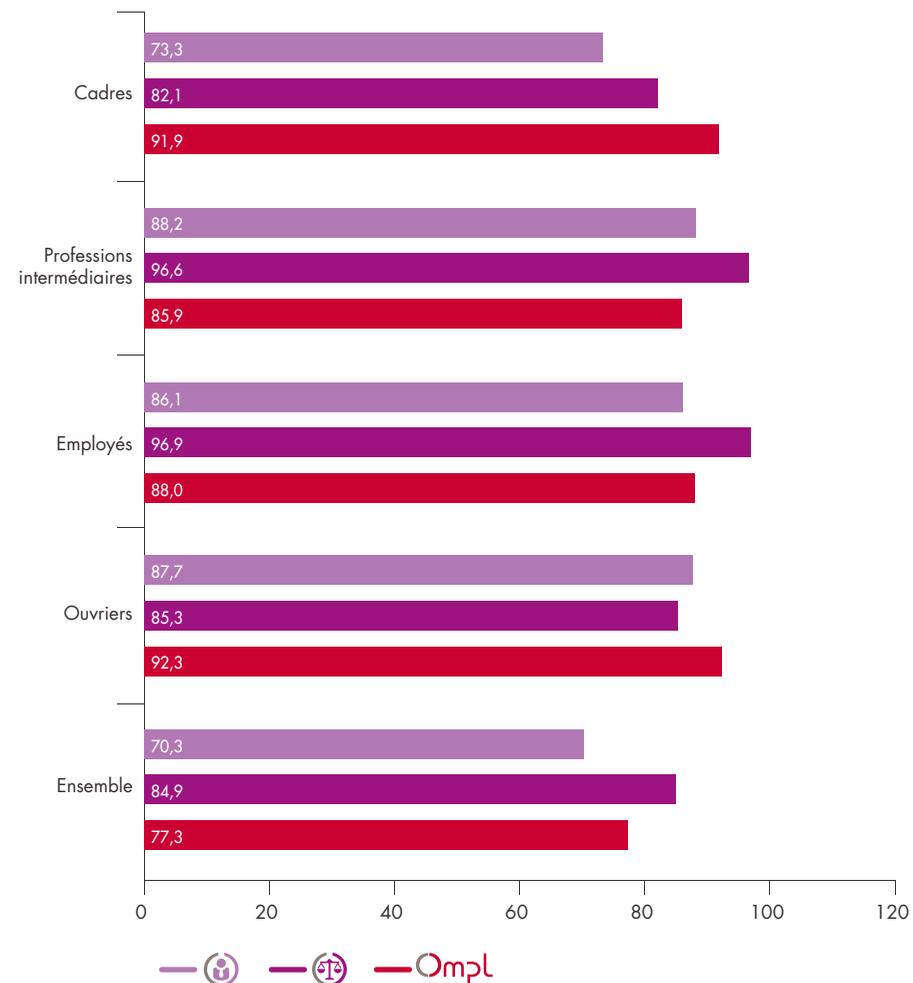
Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par tranche d'âge (€)

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	24 792	22 857	20 157
35 à 49 ans	28 991	27 016	22 982
50 ans et +	28 120	26 452	23 913
Ensemble	27 605	25 753	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

**ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE**

L'indice de parité de la branche montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (29,7 points d'écart). Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 73,3 % de celle des hommes.

Indice de parité par catégorie sociale

Source : extractions Insee, DADS 2018.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

Un différentiel de 14 870 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Corse).

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par région (€)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	26 356	25 140	22 864
Bourgogne-Franche-Comté	23 286	22 185	21 637
Bretagne	25 224	24 217	22 113
Centre-Val de Loire	24 416	23 685	21 849
Corse	20 234	20 402	21 614
DOM	24 105	23 008	21 494
Grand Est	23 419	22 582	21 683
Hauts-de-France	23 831	22 145	21 281
Île-de-France	35 104	33 499	26 731
Normandie	23 507	22 801	21 511
Nouvelle-Aquitaine	23 564	22 587	21 516
Occitanie	23 004	22 181	21 500
Pays de la Loire	24 309	23 467	21 637
Provence-Alpes-Côte d'Azur	24 525	23 586	21 879
Ensemble	27 605	25 753	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.



RECOURS COHÉRENT À LA FORMATION

La branche est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 73,7 % des salariés du secteur juridique et est à l'origine de 71,2 % des actions de formation. Dans ce cadre, 11,6 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.



TAUX ASSEZ FAIBLE D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein de la branche :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages, financés dans le cadre du plan de développement des compétences (9,6 %). Néanmoins, par rapport au secteur (10,3 %), le taux d'accès à ce dispositif est plus faible ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont pratiquement autant utilisatrices du contrat d'apprentissage (5,2 %) que le secteur (5,1 %) mais recourent moins souvent au plan de développement des compétences (13,2 % contre 14,3 %).



Secteur juridique

Branche professionnelle



Cabinets d'avocats

Données de cadrage 2020¹

			Ompl
Nombre total d'actions de formation	6 025	8 462	89 175
Effectifs salariés totaux ²	51 895	70 458	459 600
Nombre d'entreprises formatrices	2 097	2 649	25 364
Nombre total d'entreprises	11 556	13 895	102 031

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Taux d'accès à la formation (%)

Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation ³			Taux d'entreprises formatrices ⁴		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,4	1,6	9,6	1,7	5,2	13,2
	0,4	1,4	10,3	1,6	5,1	14,3
Ompl	0,8	3,5	15,1	2,8	10,2	17,3

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : Les données formation proviennent de la base de données « formation 2020 » de l'OPCO EP. Les branches professionnelles « Entreprises d'économistes de la construction » et « cabinets de géomètres » adhérent depuis la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » à un autre OPCO. De ce fait elles ne sont pas prises en compte dans cette fiche au niveau du niveau des données relatives à l'OMPL.

2 : données estimées.

3 : ensemble des actions de formation.

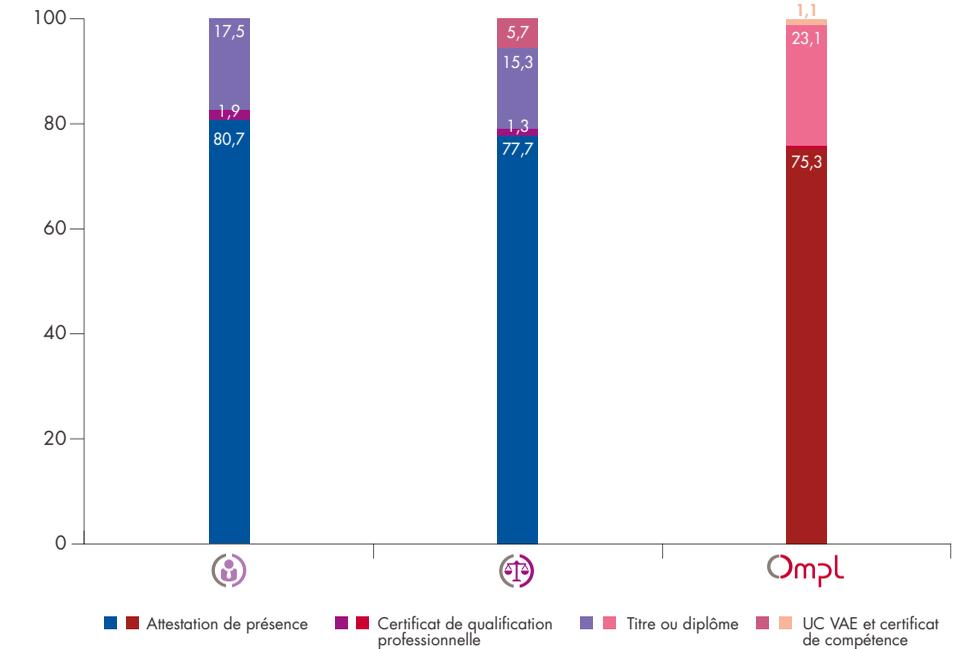
4 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence, 80,7 % (stages et assimilés). À l'exception des titres et diplômes (17,5 %), les autres sanctions sont plus marginales (1,9 %).

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



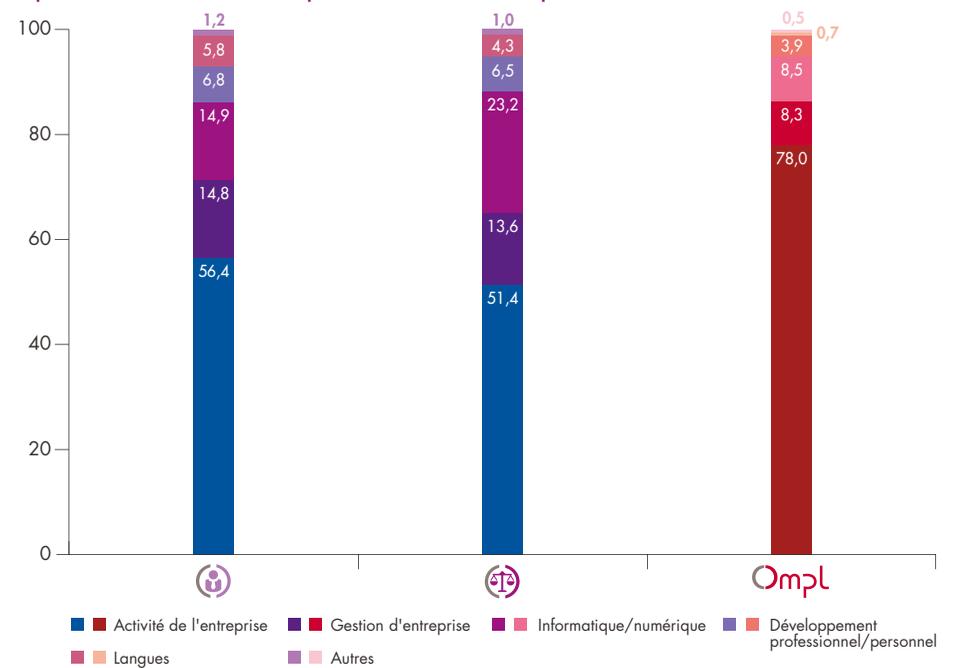
DOMAINES DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉS

Les besoins de la branche en acquisition de compétences se concentrent principalement dans :

- l'activité première l'entreprise, 56,4 % (formations juridiques, titre d'assistant juridique, ...);
- l'informatique et le numérique, 14,9 % (RPVA, logiciels professionnels, bureautique...);
- la gestion d'entreprise, 14,8 % (gestion des ressources humaines, comptabilité, management, ...).

En retour, les autres domaines de compétences sont peu investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



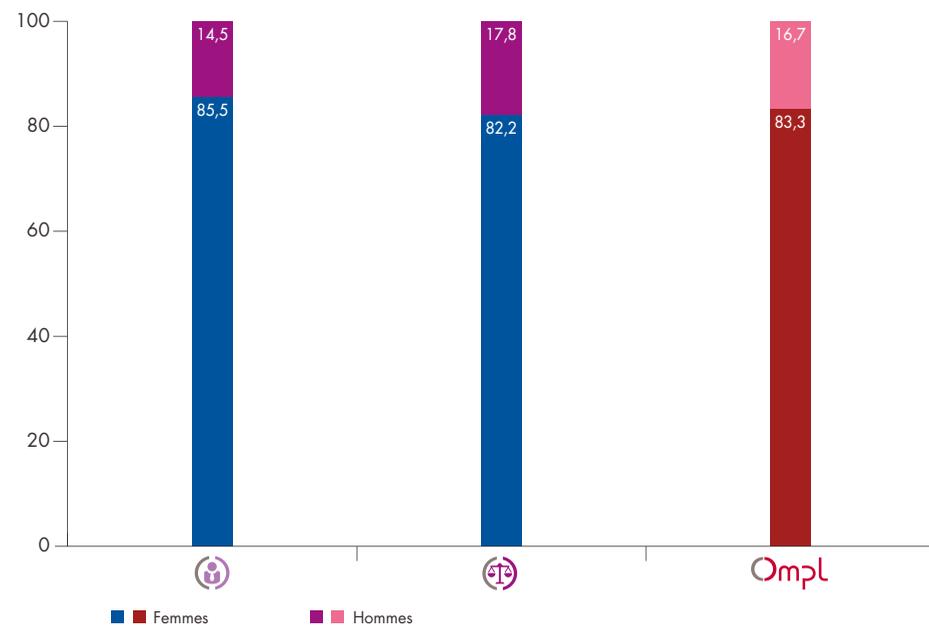
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

85,5 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est plus importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés du secteur (estimée à 79,9 % en 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)



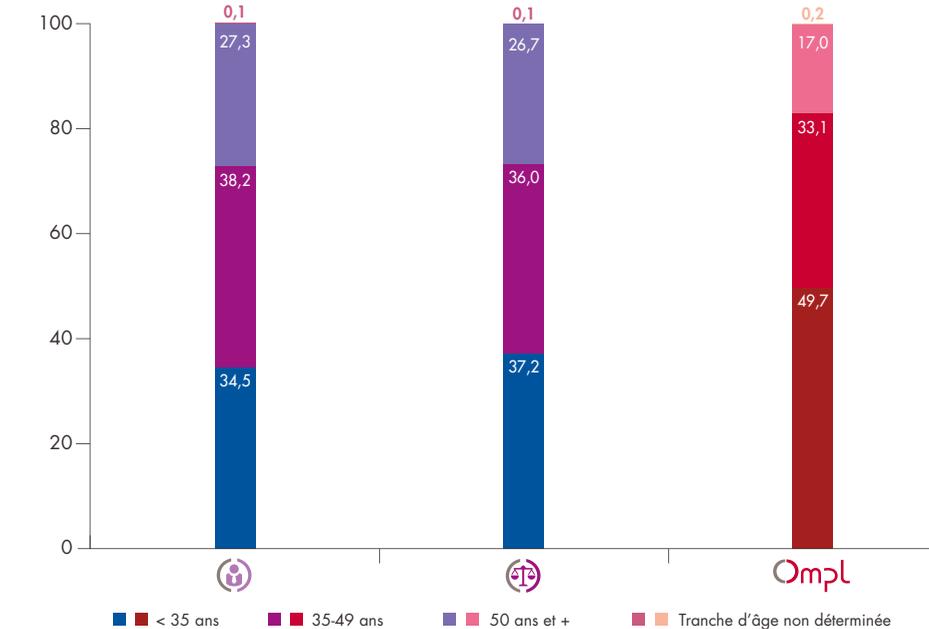
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement moins nombreux parmi les stagiaires : 34,5 % des formés contre 41,0 % des salariés (part estimée pour 2020). Les autres salariés sont dans une situation plus favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



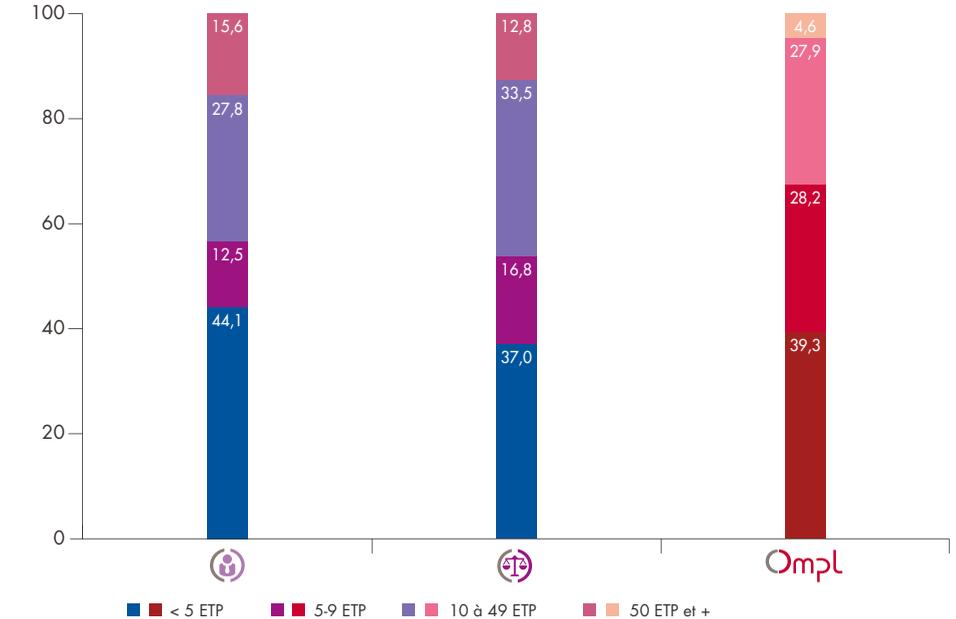
Sources : OPCO EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 56,6 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 51,7 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 43,4 % des stagiaires contre 48,3 % des salariés.

Répartition des stagiaires par taille d'entreprise en ETP (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de développement des compétences varie fortement d'une région à l'autre. Il est :

- maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (14,5 %);
- minimal pour les DOM (2,3 %).

Taux d'accès des salariés à la formation par région (%)

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,3	1,0	14,5
Bourgogne-Franche-Comté	0,1	1,2	10,7
Bretagne	0,1	0,5	12,7
Centre-Val de Loire	0,0	1,3	3,6
Corse	0,0	1,6	6,5
DOM	0,0	1,7	2,3
Grand Est	0,3	2,4	12,3
Hauts-de-France	0,3	1,3	5,9
Île-de-France	0,5	0,9	8,6
Normandie	0,1	1,1	10,2
Nouvelle-Aquitaine	0,3	0,9	8,5
Occitanie	0,2	2,0	10,5
Pays de la Loire	0,5	0,9	10,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,3	1,8	10,6
Cpro	0,4	1,6	9,6

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Champ : ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 9,6 %, le taux de chômage de la branche est relativement peu élevé. Il est cependant proche de celui du secteur (10,0 %).

Taux de chômage annuel

			Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	4749	6774	47460
Salariés sans période de chômage	44596	61249	414141
Effectif total	49345	68023	461601
Taux de chômage annuel (%)	9,6	10,0	10,3

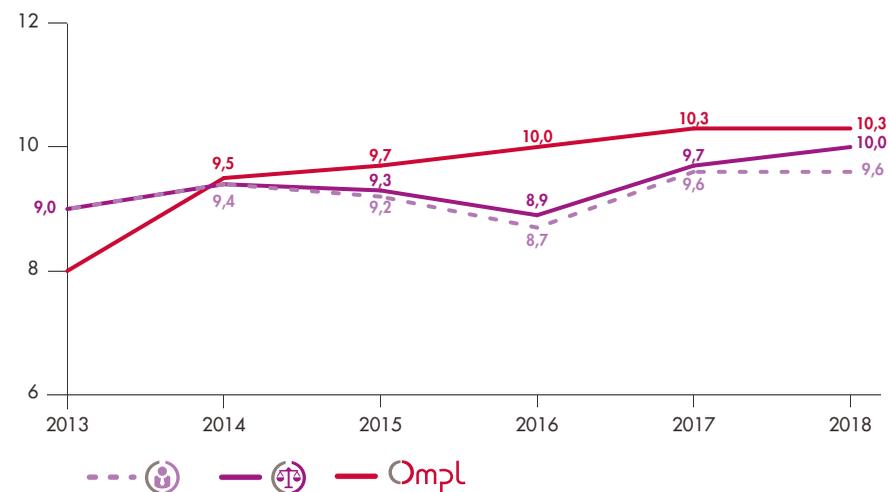
Source : Insee, DADS 2018.



Taux de chômage global annuel = $\frac{\text{Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année}}{\text{Nombre total de salariés}}$

Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi ou à celle de l'Insee.

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2018.



HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 0,6 point.



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes (+ 2,4 points). Le différentiel de taux est similaire au sein du secteur.



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (10,7 %).



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers (14,2 %). En revanche les cadres ont un taux de chômage moindre (5,6 %).



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage moins important à ceux qui travaillent à temps partiel (- 5,9 points).

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	10,1	10,4	10,5
Hommes	7,7	8,6	9,4
Ensemble	9,6	10,0	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	10,7	11,9	13,1
35-49 ans	7,9	7,9	8,6
50 ans et +	5,5	5,3	5,5
Ensemble	9,6	10,0	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	5,6	6,1	9,3
Professions intermédiaires	9,0	8,7	7,9
Employés	11,3	11,3	12,3
Ouvriers	14,2	15,3	13,0
Ensemble	9,6	10,0	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par durée du temps de travail (%)

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	8,3	9,0	9,6
Temps partiel	14,2	13,7	11,9
Ensemble	9,6	10,0	10,3

Source : Insee, DADS 2018.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Cabinets d'avocats



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour les DOM (16,1 %) et le taux le plus bas est atteint pour l'Île-de-France (7,6 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	9,8	10,2	10,3
Bourgogne-Franche-Comté	11,8	12,5	9,5
Bretagne	10,3	9,9	11,1
Centre-Val de Loire	10,3	10,0	8,9
Corse	10,9	9,9	10,8
DOM	16,1	12,4	12,4
Grand Est	10,4	10,1	8,7
Hauts-de-France	10,2	11,2	9,4
Île-de-France	7,6	8,2	10,0
Normandie	10,5	9,9	9,1
Nouvelle-Aquitaine	11,3	11,5	10,9
Occitanie	13,4	12,8	11,5
Pays de la Loire	10,7	10,4	10,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,3	11,7	11,4
Ensemble	9,6	10,0	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 100 341 entreprises de proximité, 459 600 salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, les entreprises du champ de l'OMPL sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés :

- entreprises de petite taille intégrées dans le tissu économique local ;
- emplois majoritairement féminins et pérennes ;
- contribution majeure au lien social et au développement économique territorial.